

TAMPEREEN YLIOPISTO

Kirjaston ja kirjastotyön muutos

Kirjastostrategian toteutuminen keskikokoisessa
kaupunginkirjastossa

Kasvatustieteiden yksikkö

Aikuiskasvatuksen pro gradu -tutkielma

ARJA KANGASPUNTA

Tammikuu 2015

Tiivistelmä

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

ARJA KANGASPUNTA: Kirjaston ja kirjastotyön muutos. Kirjastostrategian toteuttaminen keskikokoisessa kaupunginkirjastossa

Aikuiskasvatuksen pro gradu -tutkielma, 80 sivua, kaksi liitesivua

Tammikuu 2015

Tutkimuksessa tarkastellaan kunnallisen palvelutyön muutosta ja kehittämistä työntekijöiden kokemana. Kehittämisen välineenä toimii uusi strategia, joka määrittelee muuttuvan työn tavoitteet, visiot ja painopisteet. Koska strategia ei voi saavuttaa tavoitteitaan, jos kyseistä työtä tekevät eivät hyväksy sitä tai eivät usko sen toteutuvan, on tärkeää tutkia työntekijöiden asenteita strategiaa kohtaan ja heidän käsityksiään sen toteutumisesta.

Tutkimuksen keskiössä olivat keskikokoisen kaupunginkirjaston työntekijät. He tutustuivat strategiaan ja vastasivat sähköiseen teemahaastatteluun, jonka avulla kartoitettiin heidän käsityksiään strategiasta, työstä ja työn tekemisen tavoista. Vastaukset analysoitiin sosiaalisen konstruktionismien näkökulmasta aineistolähtöisesti ja niistä nostettiin esille yleisempiä teemoja käsiteltäväksi suhteessa vastauksiin ja tutkimusongelmiin. Analysoitavina olivat myös kahden kirjastotoimen johtavan virkamiehen haastattelut, jotka käsiteltiin lähinnä samojen teemojen kautta.

Jatkuva nopea muutos sekä kirjastotyössä että työelämässä yleensäkin aiheuttaa hankauksia ja vastakkainasetteluita työpaikalla. Työntekijät suhtautuvat muutoksiin oman ammatillisen identiteettinsä pohjalta. He arvioivat strategian hyötyjä ja sen toteutumisen todennäköisyyttä omien kokemustensa ja arvojensa mukaan, joihin ei välttämättä vaikuta esimiestyö, kunnan yleiset tavoitteet tai julkinen mielipide. Strategiaan pääosin suhtauduttiin kuitenkin myönteisesti ja sen tavoitteita pidettiin oikeina, koska sekä strategialla että työntekijöillä oli vahva yhteinen arvopohja. Jos strategian kehittämisessä otetaan huomioon varsinaisen työn tekijöiden ajatukset ja ideat, hyöty on kahdensuuntaista. Yhtäältä saadaan käyttöön työntekijöiden asiantuntemus ja hiljainen tieto ja toisaalta strategialla on paremmat mahdollisuudet toteutua käytännössä.

Avainsanat: strategia, identiteetti, työelämä, konstruktivismi, yhteiskunnallinen muutos

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	STRATEGIA.....	7
2.1	STRATEGIAN MERKITYS.....	8
2.2	YLEISIÄ KIRJASTOJA KOSKEVAT STRATEGIAT JA OHJELMAT.....	10
2.3	KIRJASTOSTRATEGIA 2010 JA OPETUSMINISTERIÖN KIRJASTOPOLITIikka 2015	12
3	KIRJASTOTYÖ.....	15
3.1	KIRJALLISUUSKATSAUS.....	15
3.2	TYÖELÄMÄN MUUTOS JA KIRJASTOT.....	17
3.3	TYÖ JA TYÖNTEKIJÄT.....	20
4	AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA KEHITTYMINEN.....	27
4.1	OPPIMINEN JA TYÖELÄMÄ.....	27
4.2	IDENTITEETIN KEHITTYMINEN.....	32
4.3	YHTEISKUNNALLINEN MUUTOS JA AMMATILLINEN IDENTITEETTI.....	35
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	39
5.1	TUTKIMUSASETELMA.....	39
5.2	TUTKIMUSONGELMA.....	40
5.3	MENETELMÄRATKAISUT.....	41
5.4	AINEISTO.....	43

6	TUTKIMUKSEN LÖYDÖKSET.....	45
6.1	KIRJASTOTYÖ.....	45
6.1.1	Työ ja sen kehittyminen.....	45
6.1.2	Organisaation muutokset.....	47
6.2	AMMATILLINEN IDENTITEETTI.....	50
6.2.1	Muutokset ja identiteetti.....	51
6.2.2	Koulutus.....	53
6.3	STRATEGIA.....	56
6.3.1	Työntekijöiden käsitys uudesta strategiasta.....	56
6.3.2	Kuntapäättäjien käsitys uudesta strategiasta.....	60
7	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	65
7.1	AMMATILLINEN IDENTITEETTI.....	65
7.2	KIRJASTOTYÖ.....	67
8.3	STRATEGIA.....	68
8	TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA.....	71
8.1	TUTKIMUKSEN MERKITYS.....	71
8.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS.....	72
	LÄHTEET.....	74
	LIITTEET.....	81
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	81

1 JOHDANTO

Opetusministeriö on julkaissut strategian, jossa se hahmottelee tulevaisuuden kirjastotyön suuntaviivoja. Olen tutkimuksessani halunnut selvittää, miten työntekijät kirjastossa suhtautuvat työhönsä jatkuvaan muutokseen ja mitä he ajattelevat kirjastostrategian tapaisesta tulevaisuuden visionnista ja sen toteutumismahdollisuuksista.

Olen tehnyt Nokian kirjaston työntekijöille kyselyn, joka perustuu julkaisuun ”Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015. Yleiset kirjastot. Kansalliset strategiset painoalueet.” Strategia on tarkoitettu lainsäädäntötyön perustaksi ja päättäjille työkaluksi, kun he tekevät kirjastoja, kulttuuria ja tietoyhteiskuntaa koskevia päätöksiä. Asiakirja on muotoutunut pitkän työn tuloksena erilaisten selvitysten, projektien ja vanhempien strategioiden pohjalta ja sen tarkoituksena on päivittää tieto muuttuneisiin olosuhteisiin. Kirjastoala Suomessa on hyvin organisoitunut ja yhtenäinen, joten uusien ajatusten, ideoiden ja toimintatapojen pohdinta leviää suhteellisen nopeasti koko kentälle. Siinä mielessä kirjastostrategia ei voi olla kovin yllättävä tavallisellekaan työntekijälle.

Nokia on keskikokoinen, noin 32000 asukkaan kaupunki. Se on ollut leimallisesti teollisuuskaupunki ja yhä vielä lähes puolet sen työpaikoista on teollisuudessa. Nokia sijaitsee Pirkanmaalla Tampereen kaupunkiseudulla ja alueen vetovoimaisuuden takia kaupunki on kasvava.

Nokian kaupunginkirjastoon kuuluu pääkirjasto, Koskenmäen ja Linnavuoren lähikirjastot sekä kirjastoauto. Pääkirjaston tilat ovat jääneet ahtaiksi ja ne ovat myös sopimattomia sellaiseen toimintaan, mitä nykyään kirjastoilta odotetaan. Kaupungissa suunnitellaankin uuden kirjastotalon rakentamista.

Vakituisia työntekijöitä Nokian kirjastossa on 18, joista viidellätoista on kirjastoammatillinen koulutus ja kolmella muu ammatillinen koulutus. Nämä kolme tekevät kuitenkin samanlaisia töitä kuin muutkin. Työyhteisössä on lisäksi aina ajoittain mukana myös harjoittelijoita, työelämään tutustujia, kuntouttavassa työtoiminnassa mukana olevia, mahdollista uutta työalaa etsiviä sekä siviilipalvelusmiehiä. Itse toimin osastonjohtajana pääkirjastossa ja minulla on yhdeksän alaista. Teen

myös asiakaspalvelutyötä kuten muutkin. Asemanikin vuoksi olen tietysti kiinnostunut työtoverieni käsityksistä strategian toteutumismahdollisuuksista ja siitä, vastaavatko strategiassa esitetyt asiat heidän kokemuksiin ja arvioitaan hyvästä kirjastotyöstä.

Valtio tukee kunnan kirjastopalveluja tietyllä osuudella. Kunnan peruspalvelujen valtionosuus muodostaa kokonaisuuden, jonka yhtenä osana ovat kirjastojen laskennalliset kustannukset. Valtio osallistuu kirjastojen käyttökustannuksiin sekä erityistehtävien tukemiseen. Perustamis- ja kehittämishankkeisiin on myös saatavissa avustuksia. (Ks. laki kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta 1704/2009; asetus kunnan peruspalveluiden valtionosuudesta 1732/2009; laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009; asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1766/2009.)

Kunta kuitenkin järjestää kirjastotoimensa harkintansa mukaan, joten käytännössä kunnan luottamuselimet ja virkamiesjohto päättävät kirjastojen toimintamahdollisuuksista. Nokian kaupungissa kirjastotoiminta kuuluu vapaa-aikalautakunnan alaisuuteen yhdessä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopalveluiden kanssa. Lautakuntien jäsenet vaihtuvat ainakin osaksi aina vaalikauden vaihtuessa ja siksi kirjaston toiminnasta, tarpeista ja visioista tiedottaminen on hyvin tärkeää. Tätä työtä tekevät myös ylempien virkamiesten suuntaan kirjastotoimen sekä palvelukeskuksen johtajat, joita molempia on haastateltu tässä tutkimuksessa. (Ks. esim. Pauni 2013.)

Tutkimukseni kohteena on kirjastotyö ja siihen liittyvät erityispiirteet tulevat voimakkaasti esille sekä taustassa että tutkimuskysymyksissä ja -vastauksissa. Monet asiat koskevat kuitenkin kaikkea kunnallista palvelutyötä, onhan toimintakehys samanlainen, vaikkakin alat ja niiden sisäiset toimintalogiikat voivat olla täysin erilaiset.

2 STRATEGIA

Strategiatyö kunnissa yrittää sitoa yhteen monenlaisia intressejä ja tehtäviä. Kunnissa pitäisi päättää paitsi yhteisistä päämääristä, myös siitä, miten niihin päästään. Muutokset kunnan toimintaympäristössä ovat yhä nopeampia ja tulevaisuuden ennakoiminen vaikeampaa. Silti kuntatyössä tehdään pitkälle tulevaisuuteen vaikuttavia valmisteluja ja päätöksiä. Näihin pitäisi strategiasta saada tukea.

Vaikka kuntastrategiassa joudutaankin varautumaan tuleviin muutoksiin mahdollisimman perusteellisten ympäristöanalyysien kautta, myös kunta voi vaikuttaa tulevaisuuteen omalla toiminnallaan. Kuntastrategian pitäisi myös vaikuttaa kaikkiin arjen työtehtäviin kunnassa ja sitä kautta kuntalaisten hyvinvointiin sekä kunnan työntekijöiden työhyvinvointiin. Ongelmaksi saattaa tulla nykyhetken ongelmien tai tehtävien liiallinen korostuminen niin, ettei pystytä näkemään tulevaisuuden haasteita tai reagoimaan niihin tai sitten strategia saattaa irtaantua käytännöstä pelkiksi korulauseiksi niin, ettei sillä ole sitä ohjaavaa voimaa, mikä pitäisi.

Kunta ei kuitenkaan voi tehdä minkälaisia päätöksiä hyvänsä tai suunnitella toimintaansa aivan oman mielensä mukaan. Sen on hoidettava monia lakisääteisiä tehtäviä ja otettava huomioon ylemmiltä tasoilta tuleva ohjaus.

Opetusministeriö taas pyrkii strategioissaan vastaamaan muuttuvan maailman haasteisiin koko maan kehitystä silmällä pitäen. Se pyrkii siihen, että huolimatta kuntien erilaisuudesta kaikilla asukkailla olisi samanlaiset mahdollisuudet osaamiseen, luovuuteen ja aktiiviseen kansalaisuuteen. Opetusministeriö asettaa strategioissaan laajemman viitekehyksen kuntien toiminnalle ja ilmaisee niissä visionsa ja tahtotilansa omilta aloiltaan. Maan alueet eriytyvät ja erilaistuvat ja kuntauudistukset muuttavat tilannetta kuitenkin koko ajan. Opetusministeriön toiminta-ajatus on vastata tulevaisuuden osaamis- ja luovusperustasta. (Ks. Opetusministeriön strategia 2020, 2009.)

2.1 Strategian merkitys

Strategia ja sen merkitys voidaan määritellä monella tavalla. Henry Mintzberg (1994, 23–29) on tulkinnut strategian voivan merkitä ainakin seuraavia asioita:

- 1) Strategia nähdään toiminnan suunnitelmana. Se tehdään tietoisesti ja tarkoituksella ja se määritellään ennen kuin toimintaa aletaan toteuttaa.
- 2) Strategia joukkona toimenpiteitä. Siinä tarkastellaan toteutuneita toimenpiteitä ja sitä, miten strategia todella on vaikuttanut organisaatioon. Toteutunut strategia voi olla myös toiminnassa syntynyt.
- 3) Strategia asemointina. Silloin organisaatio asemoi itsensä ulkoiseen toimintaympäristöönsä.
- 4) Strategia perspektiivinä. Strategia on tällöin pikemminkin visio, jossa on tärkeää missio eli se, mitä varten organisaatio on olemassa.

Jos strategia käsitetään tarkkana suunnitelmana toiminnasta, sen valmisteluun yritetään kerätä mahdollisimman paljon tarkkaa tietoa ja oletetaan, että maailma säilyy muuttumattomana tai ainakin, että mitään yllättävää ei tapahdu. Perinteinen strategiasuunnittelu on saanut tutkijoilta paljon kritiikkiä juuri uskostaan täydelliseen informoitavuuteen ja täysin ennustettavissa olevaan tulevaisuuteen. (Ks. Boxall & Purcell 2003, 36–37; Kirvelä 2007, 57.)

Suunnitelmastrategia saattoi toimia, kun yhteiskunnan kehitys oli hitaampaa ja muutokset paremmin ennakoitavissa. Kun muutosvauhti kiihtyi, yritettiin parantaa strategian toimivuutta keräämällä strategiaa valmistelevalle johdolle entistä enemmän ja parempaa tietoa. Tiedon keräämisen avuksi on kehitelty erilaisia suunnittelu- ja informaatiojärjestelmiä (tasapainotettu mittaristo, työolobarometrit ym.). (Pesonen 2008, 75–76.) Päätöksenteossa on käytetty määrämuotoista tietoa pikemminkin kuin dialogista tietoa ja säilyttävä tieto on korostunut dynaamisen tiedon sijaan (ks. Engeström 2003; 2007). Käytetyn tiedon muoto vastaa yhä huonommin strategisen johtamisen tehtävää eli organisaation ja sen ympäristön välisen suhteen hallintaa.

Jotta strategia pysyisi paremmin ajan tasalla, sen tekemisestä on tullut jatkuva prosessi. Tiedot päivittyvät jatkuvasti ja strategian toteutumisen arviointi ja uuden strategian suunnittelu eivät enää olekaan peräkkäisiä toimintoja vaan tapahtuvat rinnakkain (ja jatkumona). Johto joutuu harkitsemaan jatkuvasti, millä ajassa liikkuvalla muutoksella on strategista merkitystä (Mintzberg

1979, 24–26.) Apuvälineinä toimivat ohjelmat ja projektit, jotka lähtevät strategioista, mutta joista saatavan tiedon syöttö takaisin strategiaan on ollut ongelmallista (Kirvelä 2007, 58).

Strategiatekstillä sinällään ei välttämättä ole yhteyttä todellisuuden kanssa. Ne ovat retoriikkaa, jonka tavoitteena on saada joku tai jotkut vakuuttumaan jonkun asian paremmuudesta tai huonommuudesta. Strategian kieli on pikemminkin preskriptiivistä eli normatiivisesti määräävää kuin deskriptiivistä eli kuvailevaa. Se ei kerro, miten asiat ovat, vaan se sanoo, miten asioiden pitäisi olla. Strategioita lukiessa pitäisi myös osata ottaa huomioon, että niissä esitetyt näkökulmat eivät välttämättä ole ainoita oikeita todellisuuden kuvauksia, vaan saattaa olla muitakin perspektiivejä, joista lähtien asiaa voisi tarkastella. (Karvonen 2000, 276.)

Strategiatyötä voi toteuttaa myös alhaalta ylöspäin, jolloin pyritään saamaan oleellista tietoa niiltä, jotka tekevät työtä käytännössä. Jos työntekijät saadaan mukaan keräämään tietoa strategiaa varten, heille voi jäädä käsitys että he ovat olleet mukana tekemässä strategiaa. Silloin taas kriittisin kohta strategian toteutumisessa helpottuu, sillä hyväkin strategia voi epäonnistua, jos sitä ei saada jalkautettua kentälle.

Työntekijöillä voi olla tarkin tuntuma paitsi työhönsä myös niihin heikkoihin signaaleihin, joihin kannattaa myös strategian päivityksessä ainakin yrittää kiinnittää huomiota. Heikot signaalit ovat epävarmoja ja vaikeasti löydettäviä, eivätkä yksittäisinä paljasta mitään, mutta saattavat yhdessä merkitä tulevaisuuden trendejä ja megatrendejä. Ongelma on vain siinä, miten tieto saadaan välittymään ja vaikuttamaan strategioihin. (Ks. Temmes & Välikangas 2010, 105.)

Kun strategiatyön toteutustapaa on yritetty kääntää alhaalta ylöspäin, on suunta ollut työprosessista päämääriin. Tällöin johto keskittää huomionsa palveluprosessien ja organisaatorakenteiden kehittämiseen (vrt. tilaaja–tuottaja-malli) sekä tulospäätteiden tekoon strategisten tavoitteiden pohtimisen sijaan. (Pesonen 2008, 76.) Porterin (1997, 22) mukaan vähä vähältä on käynyt niin, että johtamismenetelmät ovat vienneet strategian paikan.

Strategia saatetaan käsittää myös yhteisen vision ja tahtotilan etsimiseksi. Sen rakentamiseen otetaan kyllä henkilöstö mukaan, mutta työntekijöiden arjen kokemustieto on läsnä vain kollektiivisessa vision etsintätilaisuudessa eikä jatkuvuutta yhteistyössä synny. (Ks. Freedman & Tregoe 2003, 220; Pesonen 2008, 76–77.)

2.2 Yleisiä kirjastoja koskevat strategiat ja ohjelmat

Opetusministeriön kirjastostrategia on tutkimukseni keskiössä. Sekä työntekijät, että päättäjät kertovat arvioitaan ja mielipiteitään siitä ja ajatuksista, joita strategiaan tutustuminen on herättänyt. Sen takia haluan taustoittaa strategian ominaisuuksia ja merkitystä yleensä ja etenkin kirjastoalalla.

Monet erilaiset strategiat ja ohjelmat vaikuttavat yleisten kirjastojen toimintaan. Kirjastolakiin 1998 tukeutuen opetusministeriö linjaa valtakunnallisissa ohjelmissaan, strategioissaan ja muissa aiheita käsittelevissä julkaisuissaan Suomessa toteutettavan kansallisen kirjastopolitiikan. Myös hallitusten ohjelmissa on otettu kantaa siihen, millaista kirjastotyötä Suomessa pitäisi tehdä ja mihin mahdollisiin tulevaisuuden piirteisiin pitäisi kiinnittää huomiota. Usein nämä ohjelmat ottavat suuntaviivansa opetusministeriön kannanotoista.

Tietoyhteiskuntastrategioita on tehty julkisissa organisaatioissa jo pitkään. Koska suomalaisen yhteiskunnan ja talouden menestymisen on katsottu liittyvän tiedon ja osaamisen kasvuun, opetusministeriön tietoyhteiskuntaohjelmat keskittyivät aluksi luomaan infrastruktuuria, tietoverkkoja, laitteita ja niihin liittyviä palveluja. Osaamisen vahvistaminen on ollut tärkeää ja siihen ovat liittyneet kokeilevat, palveluja kehittävät hankkeet. 2000-luvulla integroinnin ja systemaattisten tietosisältöjen tarve on kasvanut. Kansallisen tietoyhteiskuntastrategian visio 2007–2015 korostaa elämänlaadun merkitystä ja siirtää vastuuta vision toteuttamisesta yhteiskunnan kaikille tasoille. (Sinikara 2009, 94.)

Karvonen (2000, 256–277) on eritellyt tietoyhteiskuntastrategioiden kielenkäytön tapoja ja esittää, että useimmilla strategioilla tavoitellaan parempaa maailmaa, johon pyrkiminen on sidottu rationaaliseen talousajatteluun, kilpailukykyyn, kansalliseen imagoon ja muutenkin ”kaikkea hyvää tarkoittavaan toimintaan”. Hän esittää, että strategiatekstit ovat yleensä deliberatiivista eli poliittista retoriikkaa, joka pyrkii saamaan lukijansa vakuuttuneiksi jonkin toimintavaihtoehdon etevämmyydestä. Strategiateksti ei hänen mukaansa yleensäkkään ole todellisuuden kuvaus tai teoria yhteiskunnasta. Tietoyhteiskuntastrategia pikemminkin yrittää kartoittaa jonkin toimijan tilanteen kuin analyttisesti ja kriittisesti kuvata miten yhteiskunta toimii. Yhtenä syynä tähän on Karvosen mielestä strategioissa paljon käytetty SWOT-analyysin lähestymistapa. Sen mukaisesti luetellaan joukko asioita ja ilmiöitä, jotka eivät kuitenkaan ole millään tasolla yhteydessä toisiinsa.

Monissa kunnissa on olemassa kirjasto- tai tietostrategioita, joissa tavoitteisiin ja näkökulmiin voidaan ottaa mukaan oman paikkakunnan erityisyyttä ja ominaispiirteitä. Ne saattavat olla myös seudullisia. Myös alan sisäisiä strategioita on olemassa, kuten Yleisten kirjastojen neuvoston laatimat ohjelmat, jotka konkretisoivat tavoitteita ja asettavat ne osaksi todellista työelämää.

Kuntien omat yleiset strategiat määräävät myös kirjastoja, sillä kirjastotyö on osa kunnan asukkailleen tuottamaa palvelua ja joutuu siis toteuttamaan samoja päämääriä kuin muukin kunnallinen toiminta.

Kuntien strategisen johtamisen tavoitteena on yhdistää paikalliset olosuhteet laajemman toimintaympäristön muutoksiin. Käytännön tasolla tämä merkitsee hyvinvoinnin mahdollisimman laajaa turvaamista ja intressiristiriitojen yhteensovittamista. (Anttiroiko 2000, 168.) Rationaaliseen valintaan perustuvia strategian malleja on runsaasti kritisoitu ja esitetty tilalle diskursiivista tai konstruktionistista strategiaa, joka perustuu kielen ja kommunikaation korostamiseen. Strategisen ajattelun laajentaminen koskemaan kaikkea vuorovaikutusta, mitä organisaatiossa tapahtuu, poistaisi sen perinteisen strategiatyön ongelman, että tärkeää tietoa alhaalta ylös ei saada tai sitä saadaan satunnaisesti. Myöskään strategian jalkauttamisesta ei tarvitsisi enää huolehtia. (Ks. Kuusela 2008, 238–239; Mantere, Tienari, Vaara & Välikangas 2008, 185–187; Pesonen 2008, 76–77.)

Tällaisen strategiseen dialogiin perustuva johtaminen vaatii sitä, että johto ja työntekijät kohtaavat aidosti toisensa. Pesosen (2008, 90) mielestä tällaisen dialogisen kohtaamisen järjestäminen kuntahallinnon sisällä on kuitenkin vaikeaa, koska työntekijät eivät välttämättä ole tottuneet keskustelemaan avoimesti yhdessä ja saattavat myös kokea, että strategiaan liittyvät asia kuuluvat johdolle ja hallinnolle eivätkä liity mitenkään heidän omaan työhönsä.

Myös hierarkia- ja hallintosuhteet sekä erilainen puhekieli luovat ylimääräisiä jännitteitä dialogiin, vaikka dialogin ei käytännössä kuitenkaan odoteta pyrkivän täydelliseen yksimielisyyteen. Kuntatasolla hallintosuhteet ja monitasoinen esimiesjärjestelmä ovat vaikeita hahmottaa ja kunnan johtamisjärjestelmä luo jo itsessään monenlaisia esteitä vapaan keskustelun syntymiselle.

Kunnan luottamushenkilöorganisaatio päättää viime kädessä asioista, mutta johtavat viranhaltijat toimivat asiantuntijoina ja opastajina päätöksenteossa. Demokratiassa kuntalaisten pitäisi päästä vaikuttamaan ja kunnan työntekijät ovat suurimmaksi osaksi myös oman työpaikkakuntansa asukkaita. Heillä on lisäksi sitä oman alansa asiantuntijuutta, jonka pitäisi päästä kuuluville. Kunnan

koosta riippuen kirjaston työntekijöillä saattaa olla lähiesimies, kirjaston johtaja (joka on joidenkin työntekijöiden lähiesimies), palvelukeskuksen johtaja ja ylin virkamiesjohto. Silti yhteisön jäsenillä tulisi olla organisaatiosta systeeminen kokonaisnäkemys, jonka pohjalta yksilöllinen tai yhteisöllinen oppiminen voi nivoutua yhteen yhteisöllisten tavoitteiden tai toiminnallisten päämäärien suuntaisesti (Penttinen 2008, 137).

2.3 Kirjastostrategia 2010 ja Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015

Uusi kirjastolaki tuli voimaan 1999. Siinä määritellään kirjastyön tavoitteet seuraavasti:

Yleisten kirjastojen kirjasto- ja tietopalvelujen tavoitteena on edistää väestön yhtäläisiä mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen.

Kirjastotoiminnassa tavoitteena on edistää myös virtuaalisen ja vuorovaikutteisten verkkopalvelujen ja niiden sivistyksellisten sisältöjen kehittämistä. (Kirjastolaki 1998, 2 §.)

Viimeisimmän lisäyksen teki eduskunnan sivistysvaliokunta lain lähetekeskustelussa (Stenquist 2004, 50).

Samoihin aikoihin kirjastolain hyväksymisen kanssa opetusministeriö asetti kirjastopoliittisen työryhmän arvioimaan kirjastopalveluja ja tekemään ehdotuksen kirjastopoliittiseksi ohjelmaksi (2001–2004). Työryhmässä oli edustajat kirjastoista, kunnista, lääninhallituksista, opetusministeriöstä sekä yliopistoista ja sen tarkoitus oli miettiä, miten saada Suomeen ajantasaiset kirjastopalvelut. (Stenquist 2004, 56.) Tämä ohjelma oli sitten pohjana vuoden 2010 kirjastostrategialle (Opetusministeriön kirjastostrategia 2010, 2003, 9).

Sekä ohjelmassa että strategiassa nähtiin ongelmallisena infrastruktuurin heikkous ja monien kuntien suuret vaikeudet ylläpitää kokoelmien, henkilökunnan ja palveluiden tasoa. Suomessa on paljon pieniä kuntia ja niillä kaikilla oli oma kirjastolaitos. Kirjastojen tasojen vaihtelu oli eri kunnissa suuri ja vähäisiä voimavaroja käytettiin samantyyppisten palvelujen kehittämiseen eri puolella maata.

Strategian visiossa puhuttiin palveluiden yhtäläisestä saatavuudesta riippumatta paikkakunnasta ja korostettiin kirjastojen muuttumista kehittyvän tietoyhteiskunnan vaatimiksi hybridikirjastoiksi. Hybridikirjasto on EU:n määritelmän mukaan verkostoituva sekatyypinen kirjasto, joka tarjoaa pääsyn maailmanlaajuiseen tietoon erilaisten medioiden, aineistojen ja verkkojen välityksellä, mutta hybridikirjasto tarjoaa myös apua aineiston käytössä (Opetusministeriön kirjastostrategia 2010, 2003, 12).

Opetusministeriön kulttuuriasiainneuvos Kirsti Kekki (Stenquist 2004, 55) piti ratkaisevana kysymyksenä sitä, miten kunnat taloudellisista vaikeuksistaan huolimatta selviytyvät niin ajantasaisen ja monipuolisen aineiston tarjoamisesta kuin myös modernin teknisen varustuksen ja pätevän henkilökunnan vaatimuksesta.

Julkaisu ”Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015. Yleiset kirjastot. Kansalliset strategiset paino-alueet” on opetusministeriön linjaus siitä, mikä on Suomen yleisten kirjastojen toiminnan suunta ja päämäärä. Se ei ole mikään yksittäinen asiakirja, vaan pohjautuu edellisiin kirjasto-ohjelmiin ja strategioihin päivittäen ne muuttuneeseen toimintaympäristöön. (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 2009, 4.)

Uusi strategiapäivitys jatkaa ajankohtaisten tietopalveluiden saamisen korostamista. Se painottaa kansalaisten tasavertaisuutta asuinpaikasta riippumatta. Kaikilla pitäisi olla mahdollisuus päästä mukaan tietoyhteiskunnan kehitykseen. Verkkopalveluiden pitäisi näyttäytyä asiakkaille yhtenä kokonaisuutena, josta jokainen saa haluamansa palvelut helposti. Toiminnan on suuntauduttava myös tulevaisuuteen ja otettava huomioon erityisesti lasten ja nuorten tarpeet. Opastaminen tiedonhallintataitoihin tulee olemaan kirjaston tulevaisuuden ydintehtäviä.

Toimintaympäristön muutokseen vastaa vaatimus henkilökunnan osaamisen lisäämisestä ja huomion kiinnittäminen siihen, että kirjastoissa on riittävää määrää korkea-asteen koulutuksen saaneita kirjastoammattilaisia. Koko alan koulutuksen pitäisi olla tasokasta ja täydennyskoulutusta tarvitaan runsaasti.

Pelkkä reagointi muutoksiin ei kuitenkaan strategian mukaan riitä. Tulevaisuuden kirjastojen on profiloiduttava ja erikoistuttava käyttäjäryhmittäin. Tulevaisuudessa kehityksen suunta on epävarmaa ja kirjastojen on sopeuduttava nopeisiin muutoksiin kunta- ja palvelurakenteissa. Verkostoituminen erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa on elintärkeää.

Tässä strategiassa on kiinnitetty paljon huomiota syrjäytymisen estämiseen ja yhteisöllisyyden lisäämiseen myös kirjastojen toiminnan olennaisina osina ja nämä teemathan ovatkin yhteiskunnallisessa keskustelussa jatkuvasti olleet paljon esillä. Näihin vaatimuksiin kirjasto pyrkii vastaamaan palvelujen saavutettavuudella ja kirjastotilojen monikäyttöisyydellä. Helsingin kaupunginkirjaston kirjastotoimenjohtaja Maija Berndtson (2009, 6) puhuu strategian valmistelevissa kannanotoissa visiostaan tilojen käytöstä. Kirjaston käytön muutos vaatii hänen mielestään tilojen painopisteen siirtymistä monimuotoisten tilojen luomiseen erilaisille toiminnoille, joissa keskeisessä roolissa ovat käyttäjät itse. Tila on luovutettu toimimisen ja tekemisen paikaksi, jossa tarvitaan uudenlaisen oppimisen tiloja, jotka eivät perustu vain verbaalisuuteen, vaan myös liikkumiseen, ääneen ja kuvaan. Hänen mukaansa kirjaston vahvuudet tulevaisuudessa ovat juuri fyysinen tila ja henkilökohtainen palvelu.

3 KIRJASTOTYÖ

Suomi on kansainvälisesti tunnettu kattavasta kirjastoverkosta, kirjastojen suurista käyttö- ja lainausluvuista sekä teknologian ja tietoverkon hyödyntämisestä kirjastoissa. Noin 80 % suomalaisista käyttää kirjastojen palveluja säännöllisesti. Kaikkien kuntien kirjastoissa on käytössä atk-järjestelmä ja Internet-yhteydet. (Opetusministeriö 2013.)

Kirjastoissa tehtävä työ on nopeasti muuttunut erityisesti informaatioteknologian kehittymisen myötä. ICT-työn yleistyminen koskee yhteiskunnan kaikkia toimialoja ja useimpia ammattiryhmiä ja tekniikan kehityksen on nähty aiheuttaneen myös laadullisia muutoksia esim. työorganisaatioissa, työn tekemisen tavoissa ja jopa työelämän valta- ja auktoriteettisuhteissa. (Ks. esim. Julkunen 2008; Mamia 2007a, 13.)

3.1 Kirjallisuuskatsaus

Muutamassa vuosikymmenessä tapahtunut työelämän muutos on ollut todella nopeaa. Tätä muutosta hahmottelee Raija Julkunen laajassa tutkimuksessaan ”Uuden työn paradoksit” (2008). Tutkimuksessa pohditaan erityisesti palkkatyötä pitkälle kehittyneissä maissa kuten Suomessa. Mitä tapahtui, kun tekniikan ja automaation kehityksen ja työn uudenlaisen organisoitumisen tuloksena onkin työntekijöiden uupumista ja masennusta vaikka kehitysprosessin piti vapauttaa työntekijät yksitoikkoisista ja raskaista töistä. Tuskin kuitenkaan itse työ sinänsä on kovempaa, huonompaa tai fyysisesti raskaampaa kuin ennen.

Julkunen (2008, 118–124, 140–144) puhuu subjektivoitumisesta, yksilöllistymisestä ja henkilöitymisestä. Työn tekeminen vaatii työntekijää yhä useammin laittamaan peliin koko persoonallisuutensa. Emotionaalinen työ voi olla asiakkaisiin kohdistuvaa palvelua, tiettyjen affektien tuottamista heissä, mutta kun työ tiimiytyy ja verkostoituu, tunteita joudutaan esittämään ja hallitsemaan yhä enemmän myös työyhteisön sisällä, työntekijöiden välillä ja yhteydessä johtoon. Kiire, stressi, jat-

kuva muutos ja työn prekarisaatio aiheuttaa epävarmuutta tulevaisuudesta ja sysää yksittäiselle työntekijälle vastuun omasta menestymisestään rikkomalla kollektiivisia turvatakuita (Julkunen 2008, 9–13).

Myös työelämää ohjaavat arvot ovat muuttuneet. Entinen työn tekemisen tapa muuttuu ja entiset hyvän työntekijän kriteerit vaihtuvat. Muutos on niin nopeaa, että työssä on yhtä aikaa hyvin erilaisen koulutuksen ja arvomaailman omaavia ihmisiä. Yhteentörmäyksiltä ei voi välttää. Anu Järvensivu (2010, 161–182) analysoi työelämää vertaamalla sitä peliin. Pelin toimijat rakentavat erilaisia pelistrategioita ja kaikki vaikuttavat pelin muotoutumiseen. Tuntuisi kohtuulliselta, että pelin säännöt pysyisivät samana koko pelin ajan, mutta nyt ne saattavat vaihtua hyvinkin nopeasti ja kauemmin pelissä mukana olleiden on opeteltava jatkuvasti muuttuvat pelisäännöt aina uudelleen.

Jaakko Koivumäki (2007, 31) on tutkinut työyhteisöjen muutosta organisaatioiden kannalta. Hän esittää, että Suomessa on uudistettu 1990-luvun lamasta lähtien työelämää niin, että johtaminen julkisella sektorilla on lähentynyt yksityistä sektoria niin organisaatorakenteiden kuin työntekijöiden arkikokemuksen tasolla. Tästä esimerkkinä on tulosohjaus uudistus. Uudistusten päälinjana on ollut hajauttaminen, jota on perusteltu asiakassuuntautuneisuudella ja tarpeella reagoida nopeasti toimintaympäristön muutoksiin.

Harri Melin ja Tero Mamia (2007, 139–144) epäilevät, että yksittäisten työyhteisöjen organisaatiokulttuuria on hyvin vaikeaa muuttaa ainakin ulkoa ja ylhäältä käsin, osaksi siksi, että epävirallisesta vuorovaikutuksesta johtuvat suhteet ovat hyvin pysyviä luonteeltaan. Joka tapauksessa isot muutokset ovat työyhteisölle hyvin kuluttavia ja raskaita.

Yksi nykyisen työelämän kehityksen mahdollistanut asia on tieto- ja viestintäteknologian kehittyminen niin, että yhä useammat työt ovat tietoisuneet ja tietotyön ja tietoammattien määrä on lisääntynyt. Tosin tietotyö tai tietointensiivinen työ on määritelty eri yhteyksissä hyvin eri tavalla (Julkunen 2008, 131). Tästä kehityksestä kirjastoalalla antavat hyvän kuvan Jarmo Saarti (2009) Ilkka Mäkinen toimittamassa kirjassa ”Suomen yleisten kirjastojen historia” ja Mikko Laakso (2010) historiikissaan Helsingin kaupunginkirjastosta.

Tietoyhteiskunnan vaikutuksia laajemmin kirjastoammatteihin käsittelee Kaisa Sinikara (2009). Hän pohtii artikkelissaan tietoyhteiskunnan ja verkkokehityksen vaikutuksia kirjastopalveluihin,

kirjastohoitajan rooliin ja kirjastoa koskeviin mielikuviin ja uskoo, että olemme siirtymässä vaiheeseen, jossa tiedon tuotannon ja käytön perustavalaatuisten muutosten takia meidän on luotava kokonaan uudenlaisia määrittelyjä kirjastoista ja kirjastotyöstä (Sinikara 2009, 120).

Julkaistu ”Kirjasto 2.0” käsittelee verkon kehittymisen vaikutuksia kirjastotyöhön. Kirjoittajat korostavat myös muutoksen välttämättömyyttä, kirjastoa eivät muodosta vain fyysinen paikka, kirjat, eivätkä edes asiakkaat, vaan se tulee olemaan aivan uudenlainen yhteisöllinen palvelukonsepti, joka mahdollistaa uudenlaisen osallistumisen kulttuurin. Siirtyminen ei ole ongelmaton, vaikka tekninen kehitys riittäisi uudenlaiseen toimintaan. Fyysisen maailman vanhat roolit toimivat vielä verkossakin ja etenkin yleisten kirjastojen asiakkaat ovat hyvin erilaisia sekä koulutukseltaan, taitoiltaan että tarpeiltaan. (Holmberg, Huvila, Kronqvist-Berg, Nivakoski & Widen-Wulff, 2009, 152 & 182–183.)

3.2 Työelämän muutos ja kirjastot

Lainsäädäntö Suomessa määrittelee yleisten kirjastojen tarkoituksena olevan edistää väestön yhtäläisiä mahdollisuuksia, sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastamiseen, jatkuvaan tietojen ja taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen. Lisäksi kirjastotoiminnan tavoitteena on edistää myös virtuaalisten ja vuorovaikutteisten verkkopalvelujen ja niiden sivistyksellisten sisältöjen kehittymistä. (Kirjastolaki 1998; luku 1, 2§.)

Suomen kirjastojärjestelmää on kansainvälisesti pidetty erinomaisena mallina myös muille maille. Meillä on kattava kirjastoverkosto, korkeat lainausluvut ja henkilökunta on koulutettua. Tietotekniikan käytön mahdollistaminen kaikille on demokraattisen tietoyhteiskunnan ehto ja luonteva paikka tietotekniikan ottamiselle käyttöön ovat Suomessa olleet juuri kirjastot. Kirjastolaitoksella on Suomessa pitkät perinteet, mutta hyppäys lukutuvista vuorovaikutteisiin verkkopalveluihin on kuitenkin suuri.

S. R. Ranganathan (1963) kehitti 1930-luvun alussa kirjastotieteen viisi lakia, jotka ovat suuresti vaikuttaneet kirjastotyöhön. Ne ovat normatiivisia ohjeita käytännön työn organisoinnille:

1. Kirjastot ovat käyttöä varten.
2. Jokaiselle lukijalle kirja.

3. Jokaiselle kirjalle lukija.

4. Säästä lukijan aikaa.

5. Kirjasto on kasvava organismi.

Ranganathanin lait korostavat kirjastoa aktiivisena, ympäristöön reagoivana ja siihen sopeutuvana rajapintana asiakkaan ja kirjaston aineistojen välillä. Kirjaston tehtävänä on tarjota aktiivisesti aineistoa, joka tyydyttää asiakkaita (kohdat 1–3) ja kehittää välineitä, jotka helpottavat asiakkaan haluaman aineiston löytyvyyttä (kohta 4). Viidennellä kohdalla Ranganathan viittaa kirjastojen kykyyn muuttua ja mukautua sekä fyysisesti että ideologisesti. Ranganathanin lait korostavat kirjaston käyttäjäkeskeisyyttä kokoelmien painottamisen sijaan ja kokoelmien voivat fyysiseltä muodoltaan tänä päivänä koostua paljon muustakin kuin kirjoista. (Baker & Lancaster 1991, 14–16; Holmberg ym. 2009, 87.)

Ranganathanin lait ovat yhä vielä ajankohtaiset, mutta kirjastotyön muodot ovat jatkuvasti nopeutuvassa muutoksessa. Teknologian kehitys on mahdollistanut sen, että tietoa voi kerätä, säilyttää, hallita ja käyttää monin verroin enemmän kuin aiemmin. Tietotekniikan kehittyminen on vaikuttanut myös kirjaston tiloihin, palveluihin ja koko tiedon haun ja välittämisen muotoihin. Kirjastojen perustehtävä, tiedon ja kulttuurin tarjoaminen on säilynyt, mutta menetelmät ja työkalut ovat Internetin ja verkkopalvelujen myötä muuttuneet (Holmberg ym. 2009, 8–9).

Informaatioteknologian hyödyntämisen vaiheita suomalaisissa yleisissä kirjastoissa tutkinut Jarmo Saarti (2009, 754) on jakanut tämän tekniikan käyttöönoton viiteen vaiheeseen. Ensiksi 1970-luvulta lähtien kirjastoihin hankittiin eräajotyyppisiä lainausjärjestelmiä, seuraavaksi siirryttiin online-lainausjärjestelmiin ja kolmannessa vaiheessa integroidut kirjastojärjestelmät korvasivat erilliset luettelointi-, lainaus- ja muut järjestelmät. Neljäntenä ja viidentenä syntyivät kansalliset kirjastotietokannat sekä Internet-pohjainen digitaalinen kirjasto.

Tietoympäristön muutoksia voidaan hahmottaa laajenevina aaltoina tai prosesseina, jotka lopulta vaikuttavat konkreettisesti pienimmänkin kunnan kirjaston arkeen: 1) ensimmäisessä vaiheessa aiempi työ tehdään tehokkaammin toimintojen modernisoinnin avulla, 2) kokeilujen avulla selvitetään, millaisia uusia mahdollisuuksia tietoteknologia antaa ja 3) kolmannessa vaiheessa tarvitaan perustavanlaatuisia tietotekniikan ominaisuuksien mahdollistamia organisaatiomuutoksia. (Lynch 2000, 60–68; ks. myös Hakala 2000, pääkirjoitus.)

Työelämän muodot ja kaikki asiaan liittyvät yhteiskunnalliset, sosiaaliset, moraaliset ja eettiset eri toimintojen tasot eivät kuitenkaan voi vaihtua kerralla toisiinsa. Erilaiset organisaatiokulttuurit aina taylorismin ihanteista lähtien ovat vielä nähtävissä yhteiskunnassamme tehdyn työn järjestämisessä. Työorganisaatioissa suurin muutos on tapahtunut ennen kaikkea informaatioteknologian, tietointensiivistymisen ja verkostoitumisen välityksellä (Mamia, 2007a, 22).

Teknologinen kehitys on vaikuttanut työn sisältöihin. Korkeampi teknologia ja tietotyön lisääntyminen on tehnyt työstä vähemmän rutiinimaista, korkeampaa koulutusta vaativaa ja itsenäisempää. Suomessa tehdyssä (Blom 2001, 126) mielipidekyselyssä työntekijät pitivät työn mielenkiintoisuutta ja vaihtelevuutta jopa tärkeämpänä kuin palkkaa. Mutta työn kehityksen toinen puoli ovat uudenlaiset fyysiset rasitteet ja etenkin tietotyön myötä yleistyneet stressi, työuupumus, yli-työ ja tulospaineet.

Suomalainen yhteiskunta on kokenut rajuja muutoksia 1970-luvulta tähän päivään. Mukana on ollut talouden sekä nousu- että laskukausia, jotka osaltaan ovat pakottaneet kirjastoja pohtimaan ja kehittämään toimintaansa. Kirjastot ovat olleet Jarmo Saartin sanoin ”verkottumisen ja tietotekniikan laajan asiakaskäytön eturintamassa” tarkasteltiin asiaa sitten kansallisesta tai kansainvälisestä näkökulmasta. Keskustelu kirjastolaitoksen roolista digitaalisessa ympäristössä alkoi 1990-luvun puolivälissä ja Internetin jokapäiväistyminen kirjastoissa tapahtui käsittämättömän nopeasti muutamassa vuodessa (Laakso 2010, 233).

Valtion valvova rooli väheni 1990-luvulla ja painopistealueiksi tulivat kirjastotoimen suunnittelu ja seuranta. Kirjastohistorian dosentin Ilkka Mäkisen (1999, 202–203) mukaan ajalle ominaista oli joustavuuden lisääntyminen, pikkutarkkojen määräysten poistaminen ja päätösvallan siirtäminen alaspäin.

Nykyään valtionosuus annetaan kunnille, jotka päättävät itsenäisesti, kuinka paljon ne rahoittavat kirjastojen käyttömenoja. Tämä on aiheuttanut sen, että kirjastot saattavat olla hyvin eriarvoisessa asemassa käytettävissä olevien voimavarojen suhteen. Kunnallinen päätöksenteko on myös keskeinen kirjastojen toimintavalmiuteen vaikuttava tekijä, vaikkakin varsin monet tahot seuraavat valtion sivistyspalveluiden kehitystä. Kirjastojen on suhteutettava tavoitteensa kulloisiinkin hallitusohjelmiin sekä laatusuosituksen kaltaisiin säädöksiin. (Laakso 2010, 242–243.)

Jo kirjastopoliittisessa ohjelmassa 2001–2004 yritettiin kuvata kirjastoalan ”mediamullistusta” ja ennakoitiin kirjaston perinteisen kulttuuri- ja sivistystehtävän yhdistyvän moderniin tiedonvälitystehtävään. Siinä vaadittiin myös keskeisten alan työhön vaikuttavien elementtien korjaamista tämän yhteiskunnallisen tehtävän vaatimalle tasolle. Näitä asioita olivat kirjastojen rahoitus, valtion-osuusjärjestelmä, henkilöstövoimavarat, osaamistaso ja palkkaus, atk-standardien käyttö sekä valtion kirjastohallinto. (Kulpakko, Marjamaa, Miettinen, Ojala, Perälä, Ristikartano & Virrankoski 2011, 33.)

Kirjastotyön lähtökohtana on Suomessa ollut sitoutumattomuus, puolueettomuus ja tasa-arvoisuus. Nämä eivät kuitenkaan sulje pois sitä, että luonteeltaan kirjastotyö on myös poliittista. Tietoverkkojen ajan yleisen kirjaston tavoitteeksi tuli edistää ”väestön yhtäläisiä mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen” (Kirjastolaki 1998, 2§). Kansalaisen oikeus ja mahdollisuus päästä käsiksi tarvitsemaansa ja haluamaansa tietoon yksilön mielipiteisiin, yhteiskunnalliseen asemaan tai varallisuuteen katsomatta on mitä poliittisin kannanotto varsinkin 2010-luvun Suomessa, jossa sekä aineellisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin määrä on selkeästi kasautumassa yhteiskunnan eriarvoistumisen myötä vain osalle sen jäsenistä. (Kulpakko ym. 2011, 79–80.)

3.3 Työ ja työntekijät

Suomi on EU-maiden kärkijoukossa erilaisilla stressin, kiireen ja työn vaatimistason mittareilla. Tämä vihjaa siihen, että työn paineisuus voisi olla kehittyneen työvoiman käyttötavan toiset kasvot. (Julkunen 2008, 212.) Suomalaisessa työolotutkimuksessa on analysoitu kiireen ja aikapaineen syitä. Ensimmäinen syytyyppi koskee henkilöstön alimitoitusta ja sitä, että lyhytaikaisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia. Toinen tyyppi koostuu kilpailusta, tulosajattelusta, tulosseurannasta ja säästötavoitteista. Työn organisoinnista riippuen paineet näkyvät joko työpäivien venymisenä tai työpäivän sisäisinä aikapaineina. Työtä kontrolloidaan, mitataan ja arvioidaan hyvin tarkasti ja kaikesta myös raportoidaan. (Lehto 2006, 270.)

Monet jälkiteolliselle ajalle ominaiset palvelu-, hoiva-, tieto-, asiantuntija- ja luovat työt eivät ole hoidettavissa tarkoilla säännöillä, niitä ei pysty hallitsemaan tietokoneohjelmilla tai koneilla eikä byrokraattisilla määräyksillä. Työtehtävät eivät ole rutiineja. Työ on siis riippuvaista tekijänsä sub-

jektiviteetista ja tällöin työntekijän asenteet, tunteet ja oma persoonallisuus ovat ratkaisevia työn onnistumisessa. Julkunen (2008, 118–128) pohtii asiaa ja kuvaa tällaista työn kehittymistä subjektivoitumiseksi. Uusi työ on hänen mukaansa myös yksilöllistynyttä ja henkikohtaistunutta, mutta kaikki nämä käsitteet limittyvät työprosessien muutoksessa.

Työ yleisissä kirjastoissa on julkisella sektorilla tapahtuvaa tietointensiivistä asiantuntijatyötä. Käsitykset siitä, mitä asiantuntijuus eri ammasteissa pitää sisällään, on muuttunut nopeasti yhteiskunnan ja työelämän muutoksen myötä. Aikaisemmin ammattien sisäinen asiantuntijuus pyrittiin pitämään tiukasti ammatin sisäpuolella ja omia rajoja pidettiin selkeinä suhteessa ulkopuolisiin. Menetelmät ja työtavat olivat tarkasti määrättyjä, eikä toisten alojen tietämystä käytetty. Hierarkiata-sot ovat olleet jäykkiä. Yhä nopeammin muuttuva yhteiskunta ja sen tarpeet ovat kuitenkin muokanneet myös käsityksiä asiantuntijuudesta. (Ks. Sinikara 2009, 115.)

Työn ajatellaan perustuvan yhä enemmän asiakkaiden tarpeisiin ja siihen, minkälaista apua he itse haluavat ja tuntevat tarvitsevänsä. Asiantuntijan on verkostoiduttava työssään monien eri toimijoiden kanssa ja pystyttävä vuorovaikutukseen muiden alojen taitajien ja myös ei-asiantuntijoiden kanssa. Asiantuntijuus on refleksiivisyyttä itseään ja ammattitaitoaan kohtaan, eikä sulkeutumista tietyn jäykan ammattikuvan tai ammatillisen aseman suojiin. (Ks. Peltomäki, Harjumäki & Husman 2002, 85–92.)

Kun puhutaan asiakkaisiin ja kuluttajiin kohdistuvasta palvelutyöstä, puhutaan samalla emotionaalista työstä, jonka tarkoitus on synnyttää asiakkaissa tiettyjä tunnetiloja. Mutta kun työ organisoituu uudella tavalla, työntekijä joutuu verkostoissa, tiimeissä, keskinäisissä neuvotteluissa johdon kanssa ja muussa vuorovaikutuksessa käyttämään samoja taitoja. Mari Kira (2003, 61–63) on tutkinut jälkibyrokraattista työtyyppiä ja kuvaa sen vaatimaa laajaa henkilökohtaista läsnäoloa. Ammattiroolit ja työnkuvat eivät pysty kuvaamaan tarkasti työtehtäviä, joten työntekijän on itse otettava kantaa, tehtävä valintoja, asetettava tunteensa ja persoonallisuutensa käyttöön, ei vain suhteessa asiakkaisiin vaan myös jatkuvissa keskusteluissa työn rajauksista ja luonteesta esimiesten kanssa.

Työn tietoistuminen ja subjektivoituminen tarkoittaa sitä, että työ siirtyy koneista, laitteista ja valmiiksi ohjelmoiduista prosesseista aivoihin, inhimillisen päättelyn ja inhimillisen kommunikatioprosessin kohteeksi. Työn tietoistuminen on siis työn subjektivoitumisen, yksilöllistymisen ja personoitumisen mekanismi, mutta tietoistunut työ on myös ryhmämuotoista, yhteistoiminnallista

ja verkottunutta, jossa sosiaalisuus, sensitiivisyys ja yhteistyökyky ovat välttämättömiä ominaisuuksia (Julkunen 2008, 133).

Helsingin yliopiston kirjasto toteaa henkilöstrategiassaan vuosille 2004–2010, että ”kirjasto- ja tietopalvelualan asiantuntijan tunnusmerkkejä ovat muun muassa jatkuva tiedon hankinta, tiedon jäsenitys ja tiedon hallinta. Asiantuntijuus edellyttää yleisnäkemyksiä tiedon hallinnasta; on pystyttävä luomaan sääntöjä, ei ainoastaan noudattamaan niitä. Työ on vastuullista ja itsenäistä toimintaa omalla tehtäväalueella. Työ edellyttää monipuolista kielitaitoa, käsitteiden hallintaa, käsitystä tutkimustyöstä, eri tieteenalojen tuntemusta, valmiutta kouluttautua ajan vaatimuksiin ja myös kokonaisuuksien ja muutoksen hallintaa.”

Työn luonteen on katsottu määrittelevän tietotekniikan kehittyneisyyden ohella eniten yhteiskunnallisen kehityksen vaihetta. Tietotyöhön on katsottu kuuluvan paitsi informaation käsittelyä, myös luovuutta ja työvälineistä ja työpaikasta riippumattomia kognitiivisia prosesseja. Siihen kuuluu suunnittelua ja kykyä käyttää tietoa uudella tavalla ja tehokkaasti. (Sinikara, 2009, 95.)

Yksilöllistyminen on myös työssä omien sitoumustensa valintaa. Yhä enemmän on olemassa elämäntyyplejä ja identiteettejä, joista voi halutessaan rakentaa persoonallisuutensa. Työntekijät ovat yhä enemmän vastuussa omasta menestymisestään ja epäonnistumisistaan ja he joutuvat myös itse huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan ja rajojen asettamisesta työilleen (Julkunen 2008, 123). Työn rajattomuus edellyttää, että osaa organisoida, priorisoida ja etäännyttää tarvittaessa työtään ja tulla toimeen hyvinkin ristiriitaisten kehityssuuntien kanssa, joita mahdollisesti ei pysty hyväksymään henkilökohtaisesti. (Ks. esim. Eteläpelto 2007, 137–142 & Aro 2006, 13.)

ICT-työn yleistyminen koskee kaikkia toimialoja ja useimpia ammattiryhmiä, mutta informaatioammattien sisälläkin on nopeasti tapahtunut painopisteen muutoksia. Informaation rutiininluonteiseen käsittelyyn liittyvien ammattien osuus ei ole juurikaan muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana, mutta sen sijaan informaation tuottamiseen, jakamiseen ja muuhun luovaan hyödyntämiseen liittyvien ammattien määrä kaikista työllisistä on kasvanut merkittävästi (Lintilä 2000, 71).

Maija-Leena Huotari (2001, 30–32) on jakanut informaatio- ja tietoammatit kahteen ryhmään, joissa keskitytään a) tiedon tarjontaan hyödyntämällä tiedonhaun, arvioinnin, yhdistelyn ja tuot-

tamisen erikoisosaamista tai b) tiedon käytön ja hyödyntämisen maksimointiin kehittämällä johtamistaitoja sekä suuntautumalla sisällöllisesti uusien tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen.

On kuitenkin selvää, että rakenteelliset murrokset koskettavat myös julkisen sektorin työntekijöitä ja on yhä sekavampaa, mikä on sitä oikeaa työtä julkisella sektorilla. On epävarmaa ainakin työntekijän näkökulmasta, minkälaista asiantuntijuutta tällä hetkellä halutaan ja arvostetaan. Työntekijöiden on yhä uudestaan rakennettava itse normaalin ja oikean työn tekemisen malleja, joita julkisen sektorin murroksessa pidetään hyväksyttävänä ja kannatettavana itsensä paikantamisen tapoina. (Filander 2000, 108–109.)

Kirjastomaailman muutosta voi seurata seuraavasta kuviosta:

HYBRIDIKIRJASTO – ”YHDISTELMÄKIRJASTO”		
Perinteinen kirjastotoiminta	Yhdistävät tekijät	Uudet palvelut
Painetun aineiston välittäminen: varastointi, kokoelmatyö, tiedon jäsentäminen ja järjestäminen, tietopalvelu. Fyysisen kirjastotilan palvelut. Yhteisö- ja sidosryhmäpalvelut.	Henkilöstö ja osaaminen. Organisaatio. Tilat. Resurssit. Tietotekniikka. Aineistot ja sisällöt. Työasemat. Lisensoitu aineisto.	Virtuaaliset väylät kirjastojen aineistoon, osaamiseen, palveluihin. Etäpalvelut. Oma sisältötuotanto. Vuorovaikutteiset, personoidut, segmentoidut palvelut. Useita palvelukanavia (päälaiteriippumattomuus). Virtuaaliset yhteistyöliittymät, organisatoriset ja maantieteelliset rajat ylittävä yhteistyö, osallistuminen ja tietämyksen jakaminen. Foorumit. Hajautetusti ylläpidetyt sisällöt.

KUVIO 1. Perinteisen kirjastotyön ja tietoyhteiskunnan uusien kirjastopalveluiden hybridikirjasto (Sarmela 2002,13).

Julkisen sektorin työ on lähentynyt yksityistä sektoria. Uusi julkisjohtaminen (NPM) voimistui Suomessa 1990-luvulla laman aikana. Uusi julkisjohtaminen haluaa purkaa byrokraattisia esteitä tuloksellisen ja asiakaspalveluhenkisen toiminnan tieltä. Suomessa tämä on merkinnyt mm. tulosohjausta, rakenteiden kehittämistä ja henkilöstöhallinnon reformeja, joiden avulla on haluttu reagoida mahdollisimman nopeasti toimintaympäristön muutokseen. (Koivumäki 2007, 31.) Julkinen sektori on myös varsin tietointensiivistä, jolloin uuden tekniikan hallinta ja uudenlaisen työkuulttuurin oppiminen useimmissa työtehtävissä on ollut välttämätöntä (Pyöriä 2007, 57).

Kirjastoissa on vielä työssä ihmisiä, joiden aikana luetteloitiin aineisto pahvisille korteille ja tietotekniikka oli vasta hämäränä visiona tulevaisuudessa. Nämä työntekijät eivät saaneet opintojensa yhteydessä koulutusta tietotekniikasta, tai jos saivat, se oli hyvin teoreettista. Kirjastotyö on lyhyessä ajassa kehittynyt paljon, muutos on jatkuvaa ja vauhti yhä kiihkeämpää. Entiset tavat tehdä työtä ovat osittain vanhentuneet ja työstä saatava arvostus kohdistuukin hyvin erilaiseen ammatilliseen osaamiseen ja tuloksiin kuin ennen. Jos ennen kunnioitettiin pitkää kokemusta ja sen mukanaan tuomaa työn hallitsemista, äkkiä oltiin tilanteessa, että nopea uuden oppiminen ja vanhasta luopuminen, verkostoituminen ja tietotekniikan osaaminen olivatkin haluttuja ominaisuuksia. Monissa työyhteisöissä vanhemmat työntekijät kokivat tulleen uuden, eri tavalla koulutetun sukupolven syrjäyttämäksi. Samalla ammatillinen identiteetti on osittain hukassa ja voimakkaan muutoksen kohteena. (Ks. Sinikara 2009, 115.)

1970- ja 1980-luvuille oli leimallista suuret erot kirjastojen ja niiden työntekijöiden välillä. 1980-luvulla tietokoneet kuuluivat vielä yleensä vain asiantuntijoiden käyttöön, eikä valtaosa kirjaston henkilöstöstä ollut niistä kiinnostunut tai nähnyt niitä millään tavalla kuuluvaksi kirjastotyöhön. 1990-luvun alkupuolella tapahtui monta asiaa. Talouslama toi tullessaan tarpeita supistaa menoja, tietotekniikka otettiin käyttöön koko henkilökunnan työtehtävissä ja siitä seurasi tarve tehdä muutoksia organisaatiossa. Yhteiset tietotekniset välineet, ohjelmistot ja standardit edellyttivät kirjastojen entistä tiiviimpää paikallista, alueellista ja kansallista yhteistyötä. 1990-luvulla alettiin kehittää aivan uudenlaisia palveluja, jotka tietotekniikan kehitys mahdollisti. (Sinikara 2009, 104–107.)

Jarmo Saarti (2012, 10) esittää kirjastojärjestelmien kehityksen Suomessa seuraavasti:

1970-luvun loppu	> ensimmäiset eräajolainausjärjestelmät
1980-luvun alku	> reaaliaikaiset järjestelmät
1980-luvun loppu	> integroidut kirjastojärjestelmät ja tiedonhaku
1990-luvun alku	> kansalliset tietokannat ja palvelu
1990-luvun loppu	> Internet ja digitaalinen kirjasto
2000-luvun alku	> ulkoistaminen, avoin julkaiseminen, avoin lähdekoodi, järjestelmien yhteiskäyttö

KUVIO 2. Kirjastojärjestelmien kehitys

Asiakastyössä tietotekniikan ja tietojärjestelmien käyttöönotto tarkoittaa sitä, että kasvava osa kommunikaatiosta tapahtuu työntekijän ja koneen välillä (Eräsaari 1995, 146, 150). Kun työpaikalla on investoitu tietojärjestelmään, se merkitsee sitä, että työntekijöiden on opeteltava uusia tapoja tehdä työtä, jotta kallista investointia voidaan hyödyntää. Työntekijöiden on ollut pakko sopeuttaa työtapansa mahdollisesti keskeneräisten ja ainakin nopeasti vaihtuvien järjestelmien ominaisuuksien mukaan. (Julkunen 2008, 175.)

Tutkijat Kimmo Tuominen ja Sanna Talja (Tuominen 2007, 6–12; Tuominen & Savolainen & Talja 2005, 329–345) pitävät käänteentekeväenä muutoksena uutta tapaa tuottaa ja käyttää tietoa. Vuorovaikutteinen ja kollektiivisesti tuotettu tieto ei anna mahdollisuutta arvioida tiedon luotettavuutta kirjoittajan, tiedontuottajan tai tunnettavuuden perusteella. Koko informaatiolukutaito ja opetus on arvioitava uudelleen, samoin aineiston valinta ja hankinta.

Sinikara (2009, 121) on esittänyt, mitä vaikutuksia tietotekniikan ja - ympäristön kehittymisellä on ollut kirjastotyöhön:

Tietoympäristö	Muutos	Kirjasto	Kirjastonhoitaja
1. aalto 1970–1980	perinteisten toimintojen automatisointi	ihmiskunnan muisti	harvat it-osaajat, perinteiset taidot
2. aalto 1990–	integroidut kirjastojärjestelmät	standardointi, prosessien yhtenäistäminen	ICT kaikkien työhön kirjastossa, osaamisen erot, kirjastonkäytön opettaminen
3. aalto Vuosituhannen taite	elektroninen kirjasto	prosessien ja organisaatioiden muutoksia, tulevaisuus- orientaatio	kirjastonhoitaja informaatiolukutaidon opettajana
4. aalto 2000-luvun ensimmäiset vuosikymmenet	e-science, vuorovaikutteisuus, käyttäjäkeskeisyys	verkostot	kirjastonhoitaja tutkimus- ja opetusprosessien kumppanina, luovat ratkaisut

KUVIO 3. Tietoympäristön muutosaaltojen vaikutuksia kirjastoihin ja kirjastonhoitajien työhön.

Mukaillut Arja Kangaspunta.

4 AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA KEHITTYMINEN

4.1 Oppiminen ja työelämä

Kirjastostrategian (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 2009, 7) mielestä keskeisiksi menestystekijöiksi yhteiskunnassa ovat nousseet oppiminen ja tiedon soveltaminen. Tieto tiedon vuoksi ei riitä. Informaatio- ja mediaympäristömme on viime vuosina muuttunut radikaalisti ja kuitenkin perustuslain mukaan jokaisella kansalaisella sivistyksellisiä oikeuksia. Nämä turvataan strategian mukaan parhaiten ylläpitämällä laadukkaita kirjasto- ja tietopalveluita.

Oppimista ei enää voi ajatella tapahtuvan vain koulussa tai ammattiin valmistauduttaessa, vaan se on koko elämän ajan kestävä prosessi. Tosin käsitykset oppimisesta ja siihen liittyvistä asioista ovat laajentuneet ja sisältävät nyt niin monia alueita ihmisen toiminnasta, että on vaikea määritellä, mistä oppiminen alkaa ja mihin se päättyisi. Tiedon ja oppimisen käsitteet muuttuvat yhdessä yhteiskunnallisten, poliittisten ja teknisten muutosten kanssa. Uudenlainen tieto- ja oppimiskäsitys ei kuitenkaan koskaan saisi olla irrallaan yhteiskunnan kehityksestä ja siinä vallitsevista käsityksistä (Ojanen 2006, 38).

Suuret globaalit ongelmat ja muutoksen kiihtyvä vauhti asettavat myös työelämässä ihmisille uusia vaatimuksia. Konstruktivistinen käsitys, jonka mukaan tarvitaan autonomisia, työtään kehittäviä yksilöitä, on sopusoinnussa nykyisen yhteiskuntakehityksen kanssa (Ojanen 2006, 41).

Konstruktivistinen oppimiskäsitys on kognitiivisen ajatussuuntauksen yksi osa-alue, joka korostaa oppimista tapahtuvan vasta, kun opittu aines liittyy yksilön omiin kokemuksiin ja aiemmin opittuun. Tieto ei siirry ulkoa päin oppijaan, vaan hän rakentaa sen omien tarpeidensa, tunteidensa ja motivaationsa pohjalta. Myös ympäristö ja kulttuuri vaikuttavat tiedon syntymiseen.

Mutta jos kansalaisilla on oikeus oppimiseen ja uusien asioiden ymmärtämiseen, on kirjaston työntekijöillä sekä oikeus että velvollisuus kehittää ja ylläpitää taitojaan ja asiantuntemustaan. Osaava henkilöstö on palveluiden laadun tärkein mittari (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 2009, 23). Työntekijöiden panos tulee olemaan suurin tekijä toimintaa kehitettäessä ja siksi on tärkeää tietää, mihin heidän ajatuksensa työstä perustuvat ja mitä he lopulta oppivat työn jatkuvien muutosten ja täydennyskoulutusjaksojen jälkeen.

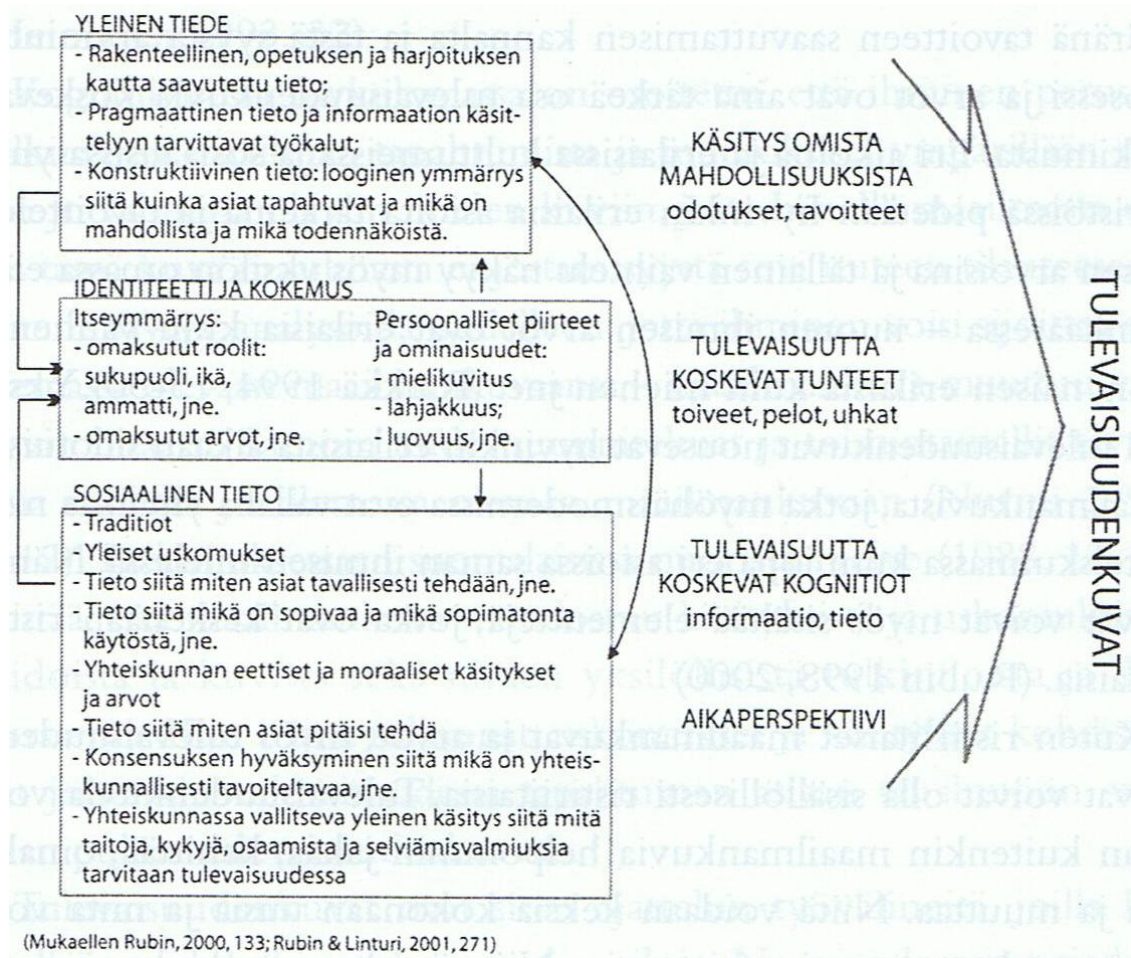
Oppiminen on aina prosessi, joka johtaa kokemuksen muuntamisen, transformaation, avulla uusiin mahdollisuuksiin, jopa käyttäytymisen muutokseen. Siten oppiminen on tavallaan tietoisuuden rakentamista. Uudet ideat ajelehtivat irrallisina abstraktioina kunnes ne yhdistyvät aikaisempiin kokemuksiin. Merkittävä osa toiminnastamme tapahtuu siis sen informaation varassa, joka on peräisin henkilökohtaisista kokemuksistamme. Oppimisessa on aina myös tiedostamattoman tiedon osuutta. (Ojanen 2006, 156.)

Konstruktivistisen teoria oppimisesta pitää tärkeänä ihmisen omaa roolia kokemuksiansa käsitteilyssä. Kokemusten kautta tapahtuu kehittymistä ja oppimista, mutta ihminen on samaan aikaan sekä objektina että subjektina. Oppimisen keskeisiä tekijöitä ovat myös dialogi ja vuorovaikutus ympäristön kanssa. Kirjaston työntekijät saavat suuren, ehkä kaikkein tehokkaimmin vaikuttavan opastuksen työhönsä ja sen muutokseen kahvipöytäkeskusteluissa kollegan kanssa tai yhdessä työn ongelmia ratkaistaessa. Myös asenteisiin tämän tyyppinen ”epävirallinen” oppiminen vaikuttaa tehokkaasti.

Kokemukset sinällään eivät välttämättä johda oppimisprosessiin ellei niitä tarkastella jonkin asteisen reflektion kautta. Reflektio on syvällistä ajattelua ja arviointia, jonka avulla ihminen tarkastelee itseään, kokemuksiaan ja toimintaansa. Keskeistä siinä on omien ajatussisältöjen pohtiminen, jotka enimmäkseen ovat niitä omia, persoonallisia merkityksiä, joita yksilö on itselleen asettanut (Ojanen 2006, 72).

Reflektiota on vaikea määritellä tyhjentävästi, se on ihmisen kyky ikään kuin metatasolla käsitellä omaa toimintaansa, ajatuksia ja arvoja. Oppiminen muuttaa merkityksiä ja työelämässä tapahtuvassa oppimisessa kyky reflektioon on hyvin tärkeä väline. Yksilön ammatillisen kehityksen edellytyksenä voidaan pitää hänen kyvykkyyttään omien kokemustensa ja niihin liittyvien tunteiden tutkimiseen kriittisen sisäisen puheen avulla (Ojanen 2006,134).

Ihminen siis saattaa reflektoida itseään, ympäristön häneen kohdistamia odotuksia, arvoja, uskomuksia ym. mutta kaikki tämä saattaa kohdistua myös tulevaisuuteen, jolloin puhutaan tulevaisuudenkuvista. Anita Rubin (2002, 798) esittää tulevaisuudenkuvan muodostumisen kaavion muodossa:



KUVIO 4. Henkilökohtaisen tulevaisuudenkuvan muodostuminen

Tulevaisuudenkuvat ovat ajattelun työvälineitä, joilla käsitellään mahdollisen tulevaisuuden tiloja. Ne muodostuvat tiedon, uskomusten, pelkojen ja toiveiden sekoituksesta ja ne ohjaavat päätöksentekoa ja valintoja. (Rubin 2002, 796.) Jokainen ihminen arvioi tulevaisuutta jollakin tavalla, joko tiedostaen tai tiedostamatta. Hänen maailmakuvansa rakentuu myös arvoista, käsityksistä hyvästä ja pahasta ja siitä, minkälaisia asioita hän pitää toivottavina tai tärkeinä.

Elämme ajassa, jossa samaan aikaan on toiminnassa monta erilaista arvomaailmaa tai kulttuuria, jotka saattavat sekoittua jopa yhden ihmisen elämässä. Kuitenkin hänen on pystyttävä tekemään päätöksiä ja valintoja sekä yksityisessä elämässään että työssä.

Työelämä muodostaa yhtenä merkittävimmistä elämäalueista yhteiskunnallisten ja yksilöllisten tarpeiden kohtaamistilan (Jokinen & Luoma-Keturi 2006, 63). Työelämä edellyttää tekijöiltään ammattilaisuutta, asiantuntijuutta ja ylipäättänsä työorientoitunutta toimintaa. Yksilö taas tuo työelämään väistämättä mukanaan henkilökohtaisen elämänsä tarpeet ja emootiot. Parhaassa tapauksessa työssä toteutuvat sekä tuotannolliset päämäärät että yksilön omat tavoitteet ja päämäärät.

Perinteinen käsitys ammattitaidosta on liittynyt ammatti-ihmisen ylpeyteen ja kunnian tuntoon ja pyrkimykseen ylläpitää ja voittaa itselleen tekemänsä työn mahdollisimman hyvä kontrolli ja sisäinen hallinta (Kortteinen 1992, 134). Ammattilaisiksi kasvaessaan yksilöt ovat vahvistaneet samalla elämänsä hallintaa ja koherenssia yksilöinä, joilla on selkeä vastuu, tehtävät ja taidot (Filander 2006, 52).

Asiantuntijuus -käsite yhdistettiin alun perin professioihin. Professio on yhteiskunnallisesti vakiintunut, arvostettu ja sulkeutunut asiantuntijakunta, jolla on oma toimintareviirinsä. Asiantuntemus ja asiantuntijat olivat modernin yhteiskunnan toiminnan välttämätön eli funktionaalinen osa ja niillä oli olennaisia myönteisiä tehtäviä tuossa yhteiskunnassa (Pirttilä 2002, 13).

Myöhemmin asiantuntijuus on modernisaation myötä muuttunut ainakin osittain merkitykseltään, puhutaan avoimesta asiantuntijuudesta, joka sallii toiminnan omien rajojensa ulkopuolella ja kommunikoi tasavertaisena myös muiden kuin oman suljetun instituutionsa kanssa. Sen sijaan, että tällaiset asiantuntijakäytännöt tai tieteenalat vetoaisivat etukäteisjärjestelyihin ja jäykkään tieteen sisäiseen ja ulkoiseen erotteluun, ne ikään kuin lähettävät signaalin, jolla ilmoittavat olevansa kykeneviä muovaamaan yhteiskunnallisia puitteita ja elämänolosuhteita osallistumalla aktiivisesti niihin liittyviin asiantuntijaprosesseihin sulkematta pois vasta-asiantuntijuutta tai maallikkoperspektiiviä (Eräsaari 2002, 31).

Samasta asiasta on kysymys, kun kuntien strategioissa on yhä enemmän korostettu jo vuosia asiakaslähtöisyyttä ja palvelujen suuntaamista kuntalaisten toiveiden ja tarpeiden mukaan. Enää eivät virkamiehet sen paremmin kuin luottamushenkilötkään pysty määräämään kunnan palveluista ottamatta huomioon kuntalaisten mielipiteitä. Tosin palaute kuntalaisilta päättäjille on vielä satunnaista, eikä vielä ole ehkä löydetty parhaita kanavia saada kuntalaisten ääntä kuuluviin. Joskus hyvät tavoitteet luiskahtavatkin näennäisdemokratiaksi.

Myös kirjaston palvelukulttuuri on selvästi muuttumassa. Asiakkaat ovat yhä valveutuneempia ja taitavampia, joten työtä pitäisi tehdä asiakkaan kanssa, eikä tarjoamalla valmiita ratkaisuja ylhäältä päin. Uusissa kirjastoissa tämä muutos näkyy selvästi jo sisustuksissa ja toimintojen suunnittelussa. Raskaat neuvontatiskit ovat katoamassa ja työntekijä ja asiakas voivat yhdessä tehdä työtä laitteilla, jotka sijaitsevat asiakastiloissa. Tällainen työtavan ja asenteiden muutos saattaa olla hyvin vaikeaa vanhemmille ikäpolville.

Mitä avoimempaa asiantuntijuus on, sitä enemmän siihen vaikuttaa se konteksti, jossa asiantuntijatyötä tehdään. Kontekstualistinen näkökulma tuo tutkimukseen mukaan paikallisuuden käsitteen: asiantuntijat eivät työssään käytä ammattikuntansa säädöksiä, periaatteita ja tavoitteita sellaisenaan, vaan soveltavat omaa asiantuntijuuttaan siinä työtehtävässä ja organisaatiossa, jossa toimivat (Peltomäki, Harjumäki & Husman 2002, 85).

Asiantuntijuuden käsite on muuttunut kuitenkin niin nopeasti, että kirjastoissa, kuten varmasti myös muissa vastaavanlaista ammattitaitoa vaativissa tehtävissä on yhteentörmäyksiä vanhan ja uuden palvelukulttuurin välillä. Se saattaa näkyä myös hyvin voimakkaasti organisaation rakenteiden liikehtimisellä.

Koulutus, oppiminen ja kehittyminen ammatissa eivät voi tapahtua kokonaan työelämän ulkopuolella. Varsinaisen ammattitaidon kehittyminen ja säilyminen vaatii oppimista työelämässä ja toisaalta oppimisella ja kehittyemisellä on merkitystä työntekijän hyvinvoinnille ja identiteetille. Konstruktivistinen ymmärrys organisaation toiminnasta väittää, että organisaatioissa ei ole olemassa yhtä oikeaa objektiivista totuutta, vaan todellisuus rakentuu useista rinnakkaisista osatotuuksista, jotka muodostuvat ihmisten välisen vuorovaikutuksen tuloksena (Ks. Berger & Luckman 1998). Organisaatioiden sosiaalinen todellisuus syntyy siis puheen ja toiminnan kautta, jota työntekijät itse tuottavat eli puhe vaikuttaa todellisuuteen ja myös työyhteisön päivittäiset rutiinit, kuten kahvitaukokeskustelu ja muu sosiaalinen kanssakäyminen, ylläpitävät ja rakentavat ymmärrystä vallitsevasta todellisuudesta (Jääskeläinen 2008, 177).

4.2 Identiteetin kehittyminen

EVA:n tekemän tutkimuksen mukaan työ merkitsee suomalaisille lukuisia eri asioita, mutta eniten korostuivat kolme aspektia: toimeentulo, identiteetin ylläpito sekä työhön liittyvä sosiaalinen vuorovaikutus, jotka kaikki saivat kyselyssä laajan kannatuksen (Haavisto 2010).

Identiteetin käsitteen määrittelemineen on ongelmallista. Minuutta ja identiteettiä koskevassa teoreettisessa tarkastelussa tehdään tavallisesti ero henkilökohtaisen ja sosiaalisen identiteetin välillä. Henkilökohtainen identiteetti tarkoittaa yksilön käsitystä itsestään, sosiaalinen taas hänen käsitystään itsestään erilaisten ryhmäjäsenyyksien kantajana, kuten äitinä, naisena, ammattinsa edustajana jne. Realistisessa perinteessä ei tehdä selvää erottelua asian suhteen. (Kuusela 2006, 46.)

Identiteetti on läheisessä suhteessa minuuden käsitteen kanssa, mutta kun minuutta arvioidaan, määritellään ja arvotetaan suhteessa toisiin ja ympäristön ehtoihin, puhutaan identiteetistä. Baumanin (1991, 193) mukaan valmiita identiteettejä ei ole olemassa, vaan ne ovat jatkuvassa muutoksen ja kehityksen tilassa. Itsensä rakentamisessa on kyse alituisesta ja ei-lineaarisesta aktiviteetista, eivätkä nuorena omaksutut käsitykset itsestä ole pysyviä.

Identiteettiä ei voi itse valita, vaan se muodostuu ja hioutuu jatkuvassa yhteydessä sosiaaliseen ympäristöön. Ihmisen oma elämänhistoria vaikuttaa sen kehittymiseen, samoin yhteiskunnallinen ja kulttuurinen kehitys. Se on teoreettinen käsite, mutta yhteydessä käytännön toimintaan.

Postmoderni identiteettiteoria, joka edustaa vahvaa sosiaalista konstruktionismia, keskittyy diskursiivisesti ja kielellisesti rakennettuun puoleen identiteetin synnyssä. Ihminen ilmaisee identiteettiään keskustelussa ja yhteydessä muiden kanssa ja henkilön itsemäärittelyä on helpoin tutkia näiden kautta. Yksilöiden identiteettien pirstoutuminen ja vakaiden ydinidentiteettien katoaminen on teorian mielestä väistämätöntä. (Eteläpelto 2007, 102–103.) Hallin (1999, 22, 39) mukaan subjektuuden eri diskurssit merkitsevät myös sitä, että subjekti käsittää itsensä ja suhteensa todellisuuteen monista asemista käsin. Nämä asemat voivat olla keskenään ristiriitaisia, mikä aiheuttaa yksilölle painetta hakeutua uusiin, ristiriidattomampiin asemiin. Niinpä identiteetin kehitys on jatkuvaa muutosta ja sellaisena pikemminkin prosessi kuin pysyvä tila.

Eteläpelto (2007, 102–103) havainnoi, että erityisesti realistisen sosiologisen teorian suunnalta postmodernia käsitystä on kritisoitu siitä, että se johtaa helposti käsitykseen, että tarinaa itsestä voidaan muunnella miten vaan, ottamatta huomioon sosiaalista ja käytännöllistä todellisuutta.

Ihmisen praktinen toiminta ja ruumiillinen todellisuussuhde kielletään. Realistisen identiteettiteorian mukaan ihmisen identiteetti ei ole vapaasti valittavissa ja neuvoteltavissa millaiseksi hyvänsä, vaan kulloistakin määrittelyä testataan kaiken aikaa siinä todellisuudessa, missä ihminen elää. Identiteetti muotoutuu sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa. Identiteetissä voidaan erottaa ruumiillinen, käytännöllinen ja diskursiivinen taso, jota tuotetaan rakentamalla kertomuksia omasta elämänhistoriasta sekä omasta tulevast ja tavoiteltavasta minästä.

Myös jälkistrukturalistinen feministinen teoria korostaa toimijuutta, johon diskursiivisen todellisuuden rinnalla sisältyy ainakin mahdollisuus itsensä rakentamiseen. Weedon (1987, 125) on esittänyt, että subjekti pystyy refleктоimaan niitä diskursiivisia suhteita, jotka rakentavat hänet ja yhteiskunnan, jossa hän elää. Samoin hän pystyy valitsemaan saatavilla olevista vaihtoehdoista.

Postmoderni identiteetin paradoksi on siinä, että samaan aikaan kun se korostaa yksilöllisen identiteetin erillisyyttä ja individualismia, todellisuudessa ihminen voi toteuttaa todellista itseään vain suhteessa toisiin (Rubin 2002, 801). Hall (1999, 250–252) puhuu osittain samasta asiasta, kun hän toteaa, että identiteetit rakennetaan esittämisen ja eron sisällä, ei niiden ulkopuolella. Aina on olemassa toiseus, ulkopuolisuus, marginaalisuus. Tähän liittyen sosiaalisen identiteetin muodostamiseen sisältyy aina vallankäyttöä. Kyse ei siis ole niinkään siitä ”keitä me olemme” tai ”mistä me tulimme”, vaan siitä, keitä meistä voi tulla, kuinka meidät on esitetty ja mikä kaikki vaikuttaa siihen, kuinka mahdollisesti esitämme itsemme. Koska identiteetit rakennetaan diskurssin sisällä, meidän on tarkasteltava niitä tietyissä erityisissä historiallisissa ja institutionaalisissa paikoissa ja tiettyjen erityisten diskursiivisten muodostumien ja käytäntöjen sisällä.

Kaikki eivät näe eroa identiteetin ja sosiaalisen identiteetin välillä. Mm. Salin (2010, 13) lähtee väitöskirjassaan siitä, että kaikki esiintuodut ja kerrotut identiteetit ovat luonteeltaan sosiaalisia ja että persoonallisesta tai sisäisestäkin identiteetistä tulee sosiaalista viimeistään siinä vaiheessa, kun siitä kerrotaan joltain toiselle. Hän sanoo tulleen tutkimuksensa aikana yhä enemmän siihen käsitykseen, että identiteetin sosiaalisuus on ehkä ainut mielekäs tutkittavissa oleva identiteetin ulottuvuus.

Ammatillisella identiteetillä ymmärretään elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Se, miten ihminen tarkasteluhetkellä ymmärtää ammattinsa vaatimukset ja päämäärät ja oman tilanteensa ja tavoitteensa työssään muodostaa hänen identiteettiään. Siihen kuu-

luu myös hänen käsityksensä yhteiskunnan ja hänen kulttuurisen ympäristönsä tulevaisuudesta sekä eettiset ja työtä koskevat arvovalinnat. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.)

On olemassa monenlaisia käsityksiä siitä, mitä ammatillinen identiteetti voisi olla. Toiset tutkijat käsittävät, että ammatillinen identiteetti syntyy jatkuvuudesta ja menneisyyden asettamisesta yhteen ennakoidun tulevaisuuden kanssa (Onnismaa, 2006, 13) ja että ydinidentiteetti on suhteellisen muuttumaton olotila, joka suuntaa ammatissa olevan toimintaa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 45.)

Myöhäismodernismin myötä on alettu puhua pirstaleisista, muuntuvista ja työyhteisöissä neuvoteltavista identiteeteistä (Hall 1999, 250; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Toiset katsovat identiteetin määräytyvän sosiaalisesti ja diskursiivisesti ja narratiivinen lähestymistapa onkin lisääntynyt useilla eri tieteenaloilla. Toiset taas kokevat identiteetin henkilökohtaisen mielekkyyden ja itseyden etsintänä. Jatkuva identiteetin uudelleen määrittely ja rakentaminen koskettavat yhä useampia työntekijöitä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 41)

Susan Eriksson (2002, 49) kytkee ammatillisen identiteetin niihin puhetapoihin tai diskursseihin, joiden kautta hänen tutkimansa työntekijät tulkitsevat omaa työntekoaan. Ammatillinen identiteetti ei tässä lähestymistavassa ole toimintaa suuntaava normi, vaan se kytkeytyy niihin merkityksenannon prosesseihin, joiden kautta yksilöt tekevät toimintaansa näkyväksi. Hän kuitenkin päätyy siihen tulokseen, että yksilöllisen asiantuntemuksen ja ammattitaidon kautta hahmottuva ideologia on läpäissyt työelämää koskevat diskurssit laajemmassakin mittakaavassa. Ammatillisen identiteetin rakentuminen kytkeytyy siten olennaisesti myös laajempiin yhteiskunnallisiin muutosprosesseihin.

Koska olen työyhteisössäni huomannut, miten erilaisilla tavoilla ihmiset työssään rakentavat identiteettiään ja miten he saattavat reagoida samoihin asioihin täsmälleen päinvastaisella tavalla, en tässä tutkimuksessa pidä ammatillista identiteettiä jonakin piirteenä, joka edustaa samanlaisuutta ammatin sisällä ja ohjaa toimintaa, vaan käsitän ammatti-identiteetin paitsi kulttuurisena merkityskonstruktiona myös tilannekohtaisena merkityksenantona (Ks. Palukka 2003, 14–15). Ajattelen myös, että yksilöt saattavat olla hyvinkin aktiivisia oman identiteettinsä rakentajia ja että heillä tässä prosessissa on myös valtaa (Ks. Hall 1999; Burr 2007, 158; Salin 2010).

4.3 Yhteiskunnallinen muutos ja ammatillinen identiteetti

Työelämässä on tapahtunut ja tapahtuu jatkuvasti isoja muutoksia. Samoin sosiaalinen todellisuus on muuttunut. Perinteisillä tavoilla, normeilla ja asenteilla ei enää ole vastaavuutta uuteen todellisuuteen. Sosiaalisesta todellisuudesta on tullut ikään kuin elollinen olio, johon emme pysty vaikuttamaan eikä meiltä sitä odotetakaan, vaan sopeutuminen jää todennäköisimmäksi vaihtoehdoksi. Markkinavoimista ja globalisaatiosta puhutaan niin kuin ne olisivat eläviä olentoja joilla on oma tahto ja joihin meidän on vain sopeuduttava. (Rubin 2002, 802.) Muutos on tosin prosessi ja eri ikäryhmissä prosessi kulkee eri vaiheissa.

Työ sijoittuu monien taloudellis-teknisten, sosiaalisten, kulttuuristen ja demografisten prosessien leikkauskohteeseen ja kaikki nämä prosessit välittyvä työelämän muutokseksi. Työelämän kiihkeään liikkuvuuden takia sitä on vaikea tarkastella muutoin kuin trendien pohjalta. Muutossuuntia voisivat olla palvelutyövaltaistuminen, tietotyövaltaistuminen, verkottuminen, toimintatapojen joustavoituminen, työnteon muotojen epätyypillistyminen sekä kansainvälistyminen ja globalisaatio. Listaan voisi vielä lisätä ikääntymisen, teknologisen kehityksen, tuloksellisuuden ja tehokkuuden korostumisen, koulutustarpeen lisääntymisen sekä jatkuvan muutoksen (Ks. esim. Niemelä 2003). Päärooli muutoksessa on silti taloudellis- teknisellä dynamiikalla. (Julkunen 2007, 19.)

Melin ja Mamia (2007, 143–144) suhtautuvat epäilevästi muutosjohtamisen mahdollisuuteen työorganisaatioissa, ainakin silloin, kun muutosta yritetään tuoda yhteisölle ylhäältä tai ulkoapäin. Organisatorinen muutos on työntekijöille henkisesti erittäin rasittavaa ja kuluttaa työyhteisön sosiaalista hyvinvointia. Organisaatiokulttuuri ei ole muokattavissa oleva muuttuja, vaan organisaation epämuodollisen vuorovaikutuksen summa, joka saattaa pysyä sitkeästi olemassa muutospyrkimyksistä huolimatta.

Sosiaalista identiteettiä ei enää määritä suhteellisen pysyvä ammatillinen asema. Työsuhteet ovat epätyypillistyneet ja työttömyys ja syrjäytyminen ovat yhä yleisempiä. Identiteettiä määrittävät myös yksityiselämän ja kuluttajuuden eri tasot. Identiteetti rakentuu sosialisatiossa kulttuurin sisäistämisen kautta, jolloin kulttuurin epävarmuus näkyy myös ihmisen identiteetin epävarmuutena ja ongelmallisuutena. (Saastamoinen 2006, 141–142.)

Anneli Eteläpelto (2007, 108,139) pitää käsitettä työidentiteetti parempana kuin ammatti-identiteetin käsitettä, koska hänen mielestään työn ja yhteiskunnan muutokset ovat ainakin osit-

tain niin paljon haurastuttaneet perinteistä ammatti-identiteettiä. Ammatti-identiteetti muodostui perinteisessä oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmässä, teollisessa yhteiskunnassa ammatti opittiin koulutusjärjestelmässä, mutta jälkiteollisessa yhteiskunnassa ammatti-identiteetistä on tullut työ-identiteetti tai vielä korostuneemmin minä-identiteetti, jonka tuottamis- ja koossapitämisvastuu on yhä korostuneemmin yksilöllä itsellään.

Työidentiteettiä hän pitää myös laajempänä käsitteenä, koska se kattaa myös ne työhön liittyvät suhteet, jotka koskevat työelämän arvoihin ja tavoitteisiin sekä palkkaukseen liittyviä yksilöllisiä sidoksia. Työidentiteetti on aina dynaaminen, se muuttuu elämänculun myötä ja sen merkitys vaihtelee elämäncakaren eri vaiheissa.

Työidentiteetin käsite sopii hyvin postmoderniin ajatteluun, joka ei pyri kokonaisvaltaiseen teoriiaan, vaan uskoo rinnakkaisten ja päällekkäisten kulttuurien olemassaoloon, joista jokainen luo oman kertomuksensa. Tieto lisääntyy hurjaa vauhtia ja ihmiset joutuvat myös siirtymään nopeasti asiasta tai kulttuurista toiseen. Kun uusi uskomusjärjestelmä on syntynyt, alkaa lähes välittömästi edellisen unohtamiseen liittyvä surutyö ja tällöin on suuri riski, että prosessointi ja surutyö jäävätkin tekemättä (Ojanen 2006,35).

Tietoisuutta omasta työidentiteetistä vaaditaan nykyään melkein kaikissa töissä. Enää ei riitä ammatin osaaminen eikä edes halukkuus uuden oppimiseen ja kouluttautumiseen, vaan jokaisen yksilön pitää huolehtia siitä, että hänen työidentiteettinsä on kunnossa ja esittämiskelpoinen. Ammatillisen subjektiuden rakentamisesta on tullut työelämän keskeinen tehtävä ja se ulottuu myös aiemmin yksityisinä pidetyille elämän alueille. (Eteläpelto 2007, 94.)

Kulttuurin sosiaalinen ulottuvuus perustuu perinteisesti yhteiskunnassa jaettuun kokemukseen, arvoihin ja traditioon. Ne ovat muodostaneet valintojen perustan ja ihmisten on odotettu käyttäytyvän sen ohjeistuksen mukaan, jonka jokainen omaksuu sosiaalisen kanssakäymisen kautta, ja joka myös päivittyy yhteiskunnassa jatkuvasti. Perusta käy kuitenkin yhä hajanaisemmaksi ja kompleksisemmaksi ja yksilön on yhä vaikeampi käyttää sitä tukirankana identiteettinsä rakentamisessa. (Rubin 2002, 791–792.)

Samaan aikaan kun identiteetin rakentaminen on käynyt yhä vaikeammaksi, sen merkitys työelämässä on kasvanut. Enää ei vain riitä muodollinen koulutus ja ammatilliset taidot, vaan yksilöt joutuvat tietoisesti kehittämään sosiaalisia taitojaan ja miettimään osaamisensa ”esillepanon strate-

gioita”. Toisin sanoen työllistyäkseen yksilön on pystyttävä muuttamaan identiteettiään organisaation tai vallitsevan markkinatilanteen vaatimusten mukaisesti. (Ks. esim. Côté 2000; Järvinen & Vanttaja 2003, 163.)

Zygmunt Baumanin (1996, 24) mielestä ongelma ei ole enää se, kuinka löydetään tai rakennetaan pysyvä identiteetti, vaan kuinka estetään identiteetin juurtuminen. Sama ongelma on myös koulussa ja kouluttautumisessa. Yksilön tulee mahdollisesti nopeastikin pystyä purkamaan ammatti-identiteettinsä siirtyessään toiseen työpaikkaan tai organisaatioon, eikä ole mielekästä ohjata häntä pysyvän identiteetin rakentamiseen.

Työelämän vaatimukset ovat muuttuneet sosiaalisempaan suuntaan. Myös sellaisilla aloilla, joissa ennen riitti työn käytäntöjen tunteminen ja työn osaamiseen liittyvä koulutus, vaaditaan nyt sosiaalisia taitoja, yhteistyöhalua ja -kyvykkyyttä, jopa tietynlaista ulkonäköä. Tällaisia ovat monet pienipalkkaiset ja fyysistä kestävyyttä vaativat työt.

Se, että ihminen tekee työtään kokonaisvaltaisena ihmisenä eikä vain käden jatkeena, tekee työstä mielekkäämpää. Samoin vaikuttavat uudet tavat järjestellä työtä: joustavat työajat, työaikapankit, pyrkimys hyvään ikäjohtamiseen. Samalla puhutaan myös työelämän huononemisesta. Tämä saattaa liittyä työn mielekkyyden kokemiseen. Ennen saattoi ammattilainen olla ylpeä työstään, jos hän oli taitava työssään. Ahkeruus ja luotettavuus olivat oikean ammattilaisen määreitä ja takasivat suhteellisen vakaan työuran.

Nykyisessä työelämässä työn mielekkyyden kokeminen on vähentynyt. Työhön käytettävä aika on kiristetty niin äärimmilleen, että työtehtäviä ei pysty tekemään työtekijöiden omien kriteerien mukaan kunnolla ja kuitenkin samaan aikaan vaaditaan uudenlaisia työn tekemisen muotoja (Järvensivu 2010, 48). Työ on muuttunut verkottuneeksi, organisaatiot madaltuvat, korostetaan tuloksellisuutta ja tehokkuutta. Teknologia kehittyy nopeasti ja se taas aiheuttaa väistämättä katkoja sujuville työtavoille ja jatkuvaa uuden oppimista työpaikoilla. Ryhmämäiset työtavat taas tarkoittavat lisää kokouksia ja neuvotteluja. Julkisella sektorilla on paljon töitä, joiden tarkoitus on hoivata ja auttaa ihmisiä. Varsinkin näiden töiden tekijät kärsivät siitä, etteivät pysty tekemään ydintehtäviään oman arvionsa mukaan hyvin. Pelisääntöjen nopea muuttuminen työelämässä on aiheuttanut sen, että osa työntekijöistä on kokenut työssään merkittäviä muutoksia eivätkä pysty omaksumaan uusia toimintatapoja. Heidän näkökulmastaan työstä on kadonnut kaikki mielekkyys. (Ks. Järvensivu 2010, 266–270.)

Uudenlainen työelämä vaatii myös nopeaa osaamisen muutosta. Jatkuvasta koulutuksesta, kehittämisestä ja uuden oppimisesta on tullut keskeinen muutoksen mekanismi työelämässä. Julkusen (2008, 198–199) mielestä oppimis- ja osaamisuskoa voidaan pitää yhtenä normatiivisen ja kulttuurisen kontrollin muotona ja sen laajuus osoittaa, että sillä on monia funktioita työelämässä. Jatkuva muutos vaatii nopeaa oppimista ja kykyä vaihtaa tarvittaessa myös asenteitaan ja arvojaan. Oppimista ja koulutusta on aina pidetty Suomessa suuressa arvossa ja siihen on liitetty monia positiivisia arvoja, mutta varsinkin uhkatilanteissa se saattaa toimia myös vallankäytön välineenä. Anu Järvensivu (2006, 221–222) on havainnut, että työntekijät saattavat pyrkiä esittämään itsensä toisia työntekijöitä muutoshaluisemmiksi, yhteistyökykyisemmiksi ja oppimisvalmiuksiltaan paremmiksi. Työntekijät ovat oppineet oppimisdiskurssin. He oppivat antamaan haluttuja vastauksia, kertovat suhtautuvansa myönteisesti oppimiseen, haluavansa koulutusta ja hyötäneensä saamastaan koulutuksesta.

Saattaa olla, että siinä missä vanhempien ikäryhmien suhdetta työhön kuvaa pysyvyys, nuoremmat ovat tottuneet jo työuraa aloittaessaan työelämän uusiin pelisääntöihin. He ovat taitavampia tuotteistamaan itsensä markkinatilanteen kannalta käyttökelpoisiksi. Toisaalta nuoret, jotka lähestyvät aikuisuutta ovat hyvin tietoisia siitä, että se opastus ja tuki, jota he ovat saaneet vanhemmiltaan ja sosiaaliselta ympäristöltään ei toimi nykyisessä työelämässä. He tietävät, että heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa, arvonsa ja prioriteettinsa muuttuvat nopeammin kuin aikaisemmilla sukupolvilla ja tämän vuoksi ovat ehkä useammin törmäyskurssilla yleisesti hyväksytyn ajattelun ja toimintamallien kanssa. Tämä puolestaan aiheuttaa yhä suurempaa epävarmuutta ja hämmennystä tulevast. (Rubin, 2002, 792.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusasetelma

Käytän tutkimuksessani termejä ammatillinen identiteetti tai ammatti-identiteetti työidentiteetin sijasta, koska käsittelen aihetta, jossa ei ole juurikaan tarvetta ottaa esille esim. palkkaukseen liittyviä yksilöllisiä sidoksia. Kunnissa palkat ovat tarkoin määriteltäviä eikä yksilöllisiä palkanlisiä ainoakaan merkittävässä määrin ole vielä käytössä. Voidaan siis puhua ainoastaan kunta-alan yleisestä palkkauksesta. Kirjastotyö ammattina ei myöskään vielä ole varsinainen postmodernien ammattikäsitteiden tihentyminen, vaan alalla on paljon perinteitä ja edellisten sukupolvien näkemyksiä työstä, sekä työntekijöiden että asiakkaiden keskuudessa. Uudet näkemykset ja työn tekemisen tavat ovat kyllä toki selvästi näkyvissä.

Tutkimuksessa yritän hakea vastausta siihen, miten Nokian kaupunginkirjaston henkilökunta kokee uuden strategian, joka on tullut ylhäältä päin niin, että käytännössä he eivät ole pystyneet siihen vaikuttamaan. Strategia on alan sisäinen, joten se puhuu juuri oman työn tekemisestä ja ennakoitulevaisuuden mukanaan tuomia muutoksia. Haen myös vastauksia siihen, mihin työntekijöiden ajattelu tässä asiassa perustuu ja oletan, että he arvioivat strategiaa ja sen aiheuttamia mahdollisia muutoksia sekä muutosten seurauksia omien kokemustensa ja maailmankuvansa kautta. Itse strategian toteutuminen on tietenkin prosessi ja sen luonteisena sitä on tutkittava.

Tässä tutkimuksessa työtä tarkastellaan psykososiaaliselta näkökannalta, jolloin työympäristö nähdään yksilön ja yhteisön välisenä konstruktivistisena toimintakenttänä. Sen mukaan puhe vaikuttaa ympäröivään todellisuuteen ja työyhteisön päivittäiset rutiinit, kuten kahvitaukokeskustelut ja muu sosiaalinen kanssakäyminen, ylläpitävät ja rakentavat ymmärrystä vallitsevasta todellisuudesta (Jääskeläinen 2008, 177).

Hyvinvointiyhteiskunnan peruspalveluiksi laskettiin alkuaan perinteiset sosiaalipoliittiset järjestelmät, mutta vähitellen niihin mukaan alettiin ottaa myös sivistyspalvelut. Sivistyspalveluihin kuului-

vat kulttuuri- ja koulutuspalvelut ja tähän ryhmään liitettiin myös kirjastopalvelut. (Mäkinen 2009, 386.)

Kirjastoaate perustui kasvatusoptimismiin ja uskoon ihmisen halukkuudesta kehittyä ja kehittää itseopiskelun avulla. Kirjastotyön periaatteeksi tuli julkinen omistus ja vapaa käyttöoikeus. Yhteiskunnan tuli tarjota kansalaisille tasa-arvoiset mahdollisuudet saada tarvitsemaansa tietoa ja viihdettä ja yleisen kirjaston tuli palvella kaikkia ikään, säätyyn, varallisuuteen ja mielipiteisiin katsomatta (Vatanen 2009, 224). Tiedon vapaata saatavuutta on pidetty yhtenä Suomen demokraattisen kehityksen kulmakivenä. Ei ollenkaan hullumpi tavoite kirjastotyölle tänäkään päivänä.

Esteet vapaasti saatavilla olevalle informaatiolle ovat vain muuttaneet aikojen kuluessa muotoaan. Kirjastolaitoksen syntyessä kirjojen määrä oli vähäinen ja kansan lukutaitokaan ei ollut kovin hyvä. Näihin molempiin haluttiin vaikuttaa kirjastotyöllä. Nykyään kuka tahansa voi hakea tietoja netistä, näennäistä informaatiota on saatavissa runsaasti, mutta sen valikointi ja jalostaminen tiedoksi on puutteellista. Kirjastojen perustehtävä digitaalisen vallankumouksen jälkeen ei ole muuttunut, vaikka fyysinen ympäristö kokee rajuja muutoksia. Työntekijöiden oppimisvalmiudet ja heidän kykynsä muuttua ja muuttaa työympäristöään ovat ratkaisevassa asemassa koko kirjastoorganisaation kehittymiselle.

Toivon, että voin valottaa sellaisen ryhmän ajatuksia ja toimintaa, jotka eivät normaalisti pääse esiin.

5.2 Tutkimusongelma

Tutkimusongelma:

Kirjastotyön kehittäminen työntekijöiden kokemana.

Tutkimuskysymykset, joiden kautta etsin vastausta tutkimusongelmaan:

- 1) Miten kirjaston työntekijät kokevat strategian työn kehittämisen välineenä?
- 2) Millaisena työntekijät ja kuntapäättäjät arvioivat strategian toteutuvan?

5.3 Menetelmäratkaisut

Haluan tutkimuksessani saada tietoa siitä, miten haastateltavani arvioivat heidän työnsä keskeisiin asioihin vaikuttavaa asiakirjaa. Jotta saisin selville mitä he siitä ajattelevat, minun on pyydettävä heitä kertomaan ajatuksistaan minulle. Heidän tuottamiensa vastausten analyysillä toivon saavani vastauksia tutkimuskysymyksiini.

Sosiaalinen konstruktionismi on tutkimuksellinen viitekehys, joka tarkastelee elämismailmaa sisältä käsin, hermeneuttisesta perspektiivistä. Se toimii laajempänä viitekehyksenä erilaisille kielellisille lähestymistavoille, joilla voidaan tutkia monin eri menetelmin mm. kulttuurisia ilmiöitä (ks. esim. Aro 2001, 34). Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta tarkasteltuna todellisuuden voidaan ajatella rakentuvan kielellisessä vuorovaikutuksessa (Berger & Luckman 1998).

Tutkimusongelma perustuu siihen oletukseen, että haastateltavien suhtautuminen strategiaan vaikuttaa siihen, pystyvätkö he hyväksymään sen ja työskentelemään sen määrittelemien tavoitteiden hyväksi. Jos he eivät hyväksy sitä, strategia ei tule jalkautumaan käytäntöön tai jalkautuu vain osittain. Siinä tapauksessa työpaikalla on odotettavissa ristiriitoja ja yksittäiset työntekijät saattavat valita puolensa niin, että heidän ominaisuutensa työmarkkinoilla heikentävät heidän omaa asemaansa työelämässä.

Jos strategiaa ei taas yleisesti hyväksytä, saattaa se vaikuttaa alan kehitykseen koko maassa ja myös suoranaisesti kirjastotyön taloudellisten mahdollisuuksien vähenemiseen. Strategiahan on tarkoitettu päättäjien työkaluksi sekä valtakunnallisella että kuntatasolla.

Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta tutkittavat ovat muodostaneet käsityksensä strategiasa käsitellyistä asioista oman elämänsä kokemusten pohjalta. Niihin vaikuttaa eletty elämä, luonteenpiirteet, koulutus ja ennen kaikkea kokemukset työelämässä. Todellisuudesta voidaan kuitenkin muodostaa erilaisia versioita, ei ole olemassa absoluuttista totuutta. Näiden todellisuuksien syntyyn vaikuttavat sosiaaliset prosessit, joiden kautta ihminen ”valitsee” tai ”muodostaa” oman tarinansa. Työpaikan todellisuutta muokkaavat usein kahvipöytäkeskustelut tehokkaammin kuin ylhäältä päin tuleva ohjeistus.

Vivien Burr (2003, 2–5) on määritellyt sosiaalisen konstruktionismin yhteisiksi piirteiksi

1. kriittisyyden itsestäänselvyksiä kohtaan

2. käsitysten relatiivisuus
3. tiedon syntyminen sosiaalisissa prosesseissa
4. tiedon ja sosiaalisen toiminnan yhteenkuuluminen

Tässä tutkimuksessa on samantekevää, käsitetäänkö todellisuus koostuvaksi sosiaalisten prosessien kautta vai onko meillä jokin yhteinen maailma, josta muodostamme erilaisia käsityksiä. Aineistona ovat nimenomaan vastaajien kokemukset aihealueesta ja ne myös tulevat vaikuttamaan strategian toteutumiseen omalta osaltaan.

Lähestymistapa on aineistolähtöinen, joten teoriaa ei käytetä aineistosta nousevien olettamusten testaamiseen, vaan tulkinta muodostuu vuorovaikutuksessa aineiston kanssa (Ahonen 1994, 123–125). Teemoittelu tarkoittaa aihealueen pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisten aihepiirien mukaan ja näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. Tyypittelyssä puolestaan aineisto ryhmitetään. Teemojen sisältä etsitään näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostetaan näistä yhteisistä näkemyksistä yleistys. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93.)

Tutkimuksen aineisto koostuu sähköisestä teemahaastattelusta, jonka tein Nokian kirjaston henkilökunnalle. Kysely tapahtui sähköpostitse ja pyysin siinä työntekijöitä vastaamaan kysymyksiin. Kysymykset olivat aika laajoja ja avoimia, joten niihin ei voinut vastata vain kyllä tai ei ja toisaalta vastauksissa saattoi purkaa asioita vähän laajemmaltikin. Vastaajahan tavallaan keskusteli myös strategian kanssa, jossa esitettyihin asioihin hänen oli otettava kantaa. Useassa vastauksessa käytettiin tilaisuutta hyväksi ja purettiin tuntoja, jotka eivät niinkään koskeneet strategiassa pohdittuja asioita vaan olivat muuten vastaajan mielestä epäkohtia.

Kysymykset olin rakentanut strategian pohjalta, mutta valitsin sieltä sellaisia aihealueita, joiden tiesin herättävän keskustelua ja toisaalta tukeuduin myös teoreettiseen esiymmärrykseen, jota olin saanut muotoillessani tutkimusongelmia.

Tutustuttuani huolellisesti aineistoon, nostin sieltä esiin muutamia aihealueita, jotka näyttivät olevan keskeisimpiä ja joihin oli eniten vastattu. Kävin läpi vastaukset uudelleen ja jaottelin ne aihealueiden mukaan. Odotetusti eniten vastauksia tuli asioihin, jotka olivat lähimpänä vastaajan konkreettisia työtehtäviä. Aihealueista muodostin yleisempiä teemoja, joita sitten analysoin suhteessa vastauksiin ja tutkimusongelmiin. Suurimpina teema-alueina erottuivat koulutukseen ja työelämän muutokseen liittyvät vastaukset. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2013, 93.)

Päättäjien teemahaastattelut kävin läpi samalla tavalla, mutta käsittelin vastauksia lähinnä suhteessa työntekijöiden esille nostamiin teemoihin. Näin toivon kuvan aihealueesta laajentuva ja syventyvän.

5.4 Aineisto

Aineistona on Nokian kirjaston henkilökunnalle tehty kysely heidän suhtautumisestaan opetusministeriön viimeisimpään strategiapäivitykseen. Kysymykset olin muotoillut strategiassa esille tulleiden asioiden pohjalta. Kysymysten aiheiden valinnan ja muotoilun tein oman käytännön kokemuksen sekä teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Pyysin ja sain luvan aineiston keräämiseen Nokian kaupungin henkilöstöpäälliköltä.

Työntekijöille lähetettyjen kysymyksissä tiedustelin heidän käsityksiään strategian merkityksestä ja toteutumismahdollisuuksista. Pyysin heitä kertomaan, miten he käsittivät ja arvioivat strategian esille tuomia tavoitteita ja mitä palveluita he itse pitivät tärkeinä tulevaisuuden kirjastossa. Halusin myös tietää, ovatko he samaa mieltä strategiassa mainituista kirjaston tulevaisuuden menestystekijöistä ja vielä tarkemmin miten he itse arvioivat digitaalisen kehityksen vaikuttavan kirjastotyöhön.

Lähetin kyselyn (liite 1) sähköpostitse viidelletoista (15) vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvalla työntekijällä, joista kolmelta vastasi. Henkilöistä, joille kysely lähetettiin, kaksitoista (12) on kirjastoammatillisen koulutuksen saaneita ja työuraa heillä on takana viidestä (5) kolmeenkymmeneenkuuteen (36) vuoteen. Kolmella (3) ei ole varsinaista kirjastoammatillista koulutusta, mutta he ovat olleet kirjastossa työssä pitkään ja tekevät samaa työtä kuin kirjastovirkailijat. Kahden (2) vastaukset jäivät puuttumaan useista kyselyn uusintayrityksistä huolimatta.

Mukana tuloksissa on vastaukset myös neljältä (4) ei-vakinaiselta työntekijältä, joista kaksi (2) oli opintojensa loppuvaiheessa olevaa alan harjoittelijaa ja kaksi (2) ammatillisesti pätevää sijaista. Sijaisilla oli työkokemusta nollasta (0) viiteen (5) vuoteen. Mielestäni oli perusteltua ottaa mukaan myös ei-vakinaiset työntekijät, koska heillä oli takanaan tuore koulutus ja he myös mahdollisesti tarkkailisivat asioita eri tavalla kuin työssä jo vuosia olleet kollegansa.

Vastaajista kolme (3) on miehiä ja kuusitoista (14) naisia. Seitsemän (7) vastaajista on kirjastonhoitajia, joilta edellytetään korkeakoulututkintoa ja yksi (1) samantasoisien koulutuksen saanut infor-

maatikko. Kolme (3) on palvelusihteereitä joilla ei ole varsinaista kirjastoalan koulutusta muutamia kursseja lukuun ottamatta ja yksitoista (6) on kirjastovirkailijoita, joiden koulutus tapahtuu toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Toki koulutuksen voi suorittaa myös oppisopimuksella tai näyttötutkintona.

Kaikki kyselyyn vastanneet tutustuivat ennen vastaamistaan julkaisuun: Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015. Yleiset kirjastot. Kansalliset strategiset painoalueet.

Lähetin kyselyn jonkin verran eri aikoina työntekijöille, koska sillä tavalla ainakin osittain mielestäni pystyin vaikuttamaan siihen, että vastauksia ei tehty ryhmätyönä, vaan niissä säilyi yksityisyyden ja erillisen vastaamisen arvokkuuden tuntu. Itse asiassa oli yllättävää, miten vähän kysymyksiä käsiteltiin yhdessä.

Vastaavanlaisen kyselyn tein teemahaastattelun muodossa Nokian kirjastotoimenjohtajalle ja Nokian vapaa-aikapalvelujohtajalle. Nokialla kirjastotoimi kuuluu vapaa-aikakeskukseen yhdessä liikunta-, nuoriso- sekä kulttuuritoimen kanssa. Nämä virkamiehet käytännössä päättävät suuren osan Nokialla tehtävästä kirjastotyöstä ja heillä on myös eniten tietoa kirjastotyön hallinnollisesta puolesta. Heitäkin pyysin tutustumaan opetusministeriön julkaisuun ennen vastaamista.

Teemahaastattelun teemat mukailivat työntekijöille tehtyjä sähköpostitse välitettyjä kysymyksiä, mutta teemahaastattelun luonteen mukaisesti vastaukset antoivat mahdollisuuden syventää aiheiden käsittelyä, jos se tuntui haastateltavasta tarpeelliselta. Haastattelut nauhoitin ja purin myöhemmin kirjalliseen muotoon. Nauhoittamani teemahaastattelujen vastauksia olen muuttanut ymmärrettävämpään muotoon, mutta kirjoitettujen vastauksien kieliasun olen säilyttänyt ennallaan. Kunkin vastaajan kohdalle olen merkinnyt, minkä tasoinen hänen peruskoulutuksensa on: a = korkeakoulututkinto, b = toisen asteen ammatillinen tutkinto.

Kyselyt aloitin keväällä 2010 ja päättäjien haastattelut tein tammikuussa 2011.

6 TUTKIMUKSEN LÖYDÖKSET

6.1 Kirjastotyö

6.1.1 Työ ja sen kehittyminen

Perässä on mentävä ja uutta opittava joka päivä

Opetusministeriön ohjelmassa korostetaan kirjastoalan voimakasta kehitystä ja tarvetta reagoida kansalaisten nopeasti muuttuvaan kirjastokäyttäytymiseen (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 17). Työntekijöiden mielestä ala on jo pitkään vaatinut jatkuvaa muutosta ja uuden oppimista. Sekä toimintatavat, asiakaspalvelu että uudet aineistot ovat muuttuneet rajusti viime vuosien aikana ja vauhti tuntuu vain kiihtyvän.

Luulen, että elämäni kirjastossa kulkee muutosten mukana niin kuin tähänkin asti, perässä on mentävä ja uutta opittava joka päivä. (13b)

Yleisesti ottaen kirjastoissa siirrytään itsepalveluun, jolloin kirjaston työntekijöiden työ tulee muuttumaan yhä haastavammaksi neuvontatyöksi... Kirjastotyössä tarvitaan nykyisin hyvin laaja-alaista sivistystä ja näkökulmaa. (14b)

Nykyinen työympäristö vaatii aina erikoistuneempia ja osaavampia ammattilaisia. (1a)

Kirjaston täytyy pysyä tekniikan kehityksessä mukana ja tarjota etenkin nuorille heidän tarpeitaan vastaavia palveluita (esim. pelit, musiikki, ja erilaisia uutuusformaatteja), vaikka itse lähikirjastossa työskentelevänä olenkin vanhakantaisesti paperikirjan vannoutunut ystävä. (2b)

Kokemukseni mukaan asiakkaat vaativat yhä vain parempaa ja nopeampaa palvelua. kiireiset asiakkaat eivät halua varata ja odottaa aineiston saapumista, se pitää saada käteen heti. (2b)

Kirjastotyö muuttuu koko ajan ja esim. Internetin tiedonhakupalvelut ja digitaaliset aineistot yleistyvät kuten myös asiakkaan opastaminen ja auttaminen niin Internetin kuin myös esimerkiksi oheislaitteiden käytössä. (6b)

Työn laajenemista myös arvostellaan, tosin vain muutamassa vastauksessa.

Kirjastoissa olisi myös pystyttävä arvioimaan, mitkä aineistomuodot ovat kirjastotyölle välttämättömiä ja voidaanko jotain jättää hankkimatta. Pitääkö kaikesta tietää ja kuinka paljon tulee tietää? (10a)

Palkkojen pienuus ja huonot mahdollisuudet edetä työuralla nousevat myös esille.

...jos kohta on paljon kirjastonhoitajia jäämässä eläkkeelle niin on hyvä että korostetaan korkea-asteen koulutuksen merkitystä. Jos kukaan nykyään enää haluaa opiskella monta vuotta valmistuakseen matalapalkka-ammattiin. (15b)

Jokaisen ei tarvitse osata kaikkea

Strategiassa visioidaan kirjastojen monimuotoisista ja laadukkaista palveluista, jotka vastaavat jokaisen ikäluokan tarpeisiin nopeasti ja tasapuolisesti. ”Palvelujen tasovaatimus kasvaa sivistys- ja koulutustason noustessa, tiedon ja kulttuurin kentän kasvaessa ja monimutkaistuessa. Asiakkaan kannalta ratkaisevaa on aineiston löytyminen ja sen vaivaton saanti. Kirjastopalveluja pitää olla tarjolla siellä, missä ihmiset liikkuvat, oli kyseessä siten fyysinen tai virtuaalitila. Innovatiivisilla palvelupisteillä ja ratkaisuilla tavoitetaan uusia käyttäjiä” (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 12). Haastatellut arvioivat, että kirjastossa on liian vähän työvoimaa, jotta kaikkia vaatimuksia voitaisiin täyttää.

Monipuolinen ja ajantasainen kokoelma on kirjaston ydin. Valitettavasti kokoelmatyöhön ei tahdo löytyä riittävästi aikaa. Yhtenä syynä tähän on henkilöresurssien vähyys kirjastoissa. (9a)

Kiehtovaa mielestäni olisi se, että kirjasto tilana olisi paikkakunnassa tärkeä keskus, jonne voisi tulla koska tahansa. Omassa kunnassa tämä tuskin on mahdollista, koska henkilöstöresurssit ovat usein riittämättömät. (7b)

Monessa vastauksessa kommentoidaan, että kaikkien ei tarvitse osata kaikkea ja että työnjakoa sekä kirjastojen että työntekijöiden välillä voisi kehittää.

Uudenlainen työnjako ehkä on tarpeellinen alemman ja ylemmän koulutuksen saaneille. Tietynlainen peruspalvelu kuuluu kirjastoon. Ei kaikkea voi automatisoida. (6b)

Ajallisen syvyyden merkitys on jonkin verran aineistokohtaista, mutta joka tapauksessa päätökset säilyttämisestä ja poistamisesta vaativat henkilökunnalta sisältöjen tuntemusta ja kykyä arvioida aineiston kulturellista tai tiedollista merkitystä myös tulevaisuudessa. Tässäkin pitäisi osata hahmottaa kokonaisuus mihin yksi ihminen ei välttämättä jokaisella aihealueella pysty. Kokoelmatyön kannalta tämä vaatii niin erikoistumista kuin yhteistyötäkin. (3a)

Nykyinen työympäristö vaatii aina erikoistuneempia ja osaavampia ammattilaisia. Alueellisella yhteistyöllä voidaan saada pienempiinkin yksiköihin erikoisosaamista. (1a)

Myös strategiassa on kiinnitetty näihin asioihin huomiota: ”Yksittäinen kirjasto ei toimi yksin, vaan on verkottunut muiden kirjastojen kanssa. Se toimii osana kansallista ja kansainvälistä kirjasto- ja tietopalveluverkkoa” (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015,14). Jo nyt strategian mielestä on saavutettu hyviä tuloksia päällekkäisen työn vähentämisessä: aineiston hankinnassa on muodostettu isoja konsortioita ja kuljetuspalveluita on tehostettu, seudullisesti toimitaan yhteistyössä kirjastojärjestelmien ja tietokantojen rakentamiseksi. Palvelujen laatua, saatavuutta ja kustannustehokkuutta on lisätty samalla kun päällekkäistä työtä on vähennetty. (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015,15.)

Työvoima on kuitenkin vähentynyt yleisissä kirjastoissa kuntien kiristyvien resurssien myötä varsinkin taloudellisesti tiukkoina aikoina. Työntekijöitä on paitsi vähennetty, myös heidän koulutustasoaan on pyritty madaltamaan, jotta saataisiin palkkakustannukset pienemmiksi.

Koulutuksen merkitystä painotetaan vähän liikaa. Jokaisen työntekijän ei tarvitse osata ihan kaikkea. Esimerkiksi verkkopalveluita voidaan hoitaa keskitetysti suurelle alueelle. (14b)

Strategia tulee näkymään uusia työntekijöitä palkattaessa. Kunnat hakevat moniosaajia joilta hoituu pedagogiset työt, että esim. vinkkaukset, satutunnit, aineiston hankinnat sekä monipuolinen asiakaspalvelutyö. (8b)

Vastauksista voi tunnistaa myös pelon siitä, että alan vaatimukset ovat kasvaneet niin, että varsinkin vanhempi polvi kokee mahdottomana pysyä kehityksessä mukana. Etenkin ne, joilla on alhaisempi koulutus, tuntevat tarvetta puolustella ammattitaitoaan.

6.1.2 Organisaation muutokset

Informaatioteknologian nopea kehitys ja verkostoituminen ovat olleet keskeisimpiä muutostekijöitä organisaatioissa. Kirjastotyössä muutokset näkyvät hyvin selvinä, koska työ on hyvin tietointensiivistä ja ajan tasalla pysyminen on perusehto koko ammattikunnalle. ”Parhaimmillaan kirjastot tukevat toiminnallaan koko informaatiokeskustelun tiedon hankkimisesta sen hyödyntämiseen ja uuden tiedon luomiseen. Verkkopalvelujensa välityksellä kehittyneet kirjastot hyödyntävät tulevaisuudessa ubiikkiteknologioiden mahdollisuuksia ja nivoutuvat luontevaksi osaksi yhteisön arkielämää”(Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015,13).

Työn tekemisen tavat ja osittain myös sisällöt ovat muuttuneet ja aiheuttaneet samalla muutoksia myös koko organisaation toimintaan. Kaikki asiaan liittyvät tasot eivät kuitenkaan voi muuttua

kerralla, joten käytännössä samalla työpaikalla samaan aikaan on voimassa monia eri työkulttuureita, monia erilaisia käsityksiä työmoraalista tai siitä, mitä on työn hyvin tekeminen. Jopa käsitykset ammatin päämääristä ja tavoitteista poikkeavat toisistaan. Yhdellä työpaikalla saattavat olla vaikuttamassa kaikki puolen vuosisadan aikana syntyneet työn tekemisen kulttuurit.

Eivät kaikki halua elää teknisiä laitteita näpyttämällä

Suhde tietotekniikkaan on selvästi erilainen vanhemmalla työntekijäpolvella. Heitä epäilyttää kirjastopalveluiden automatisointi ja verkkopalveluiden korostaminen ja he pelkäävät menettävänsä työssään läheisen kontaktin asiakkaisiin. Neljässä vastauksessa otettiin huoli asiasta esille, kaikki vastaajat ovat vanhempaa sukupolvea ja kirjastovirkailijan työtä tekeviä.

Haluaisin painottaa enemmän lähipalveluiden merkitystä lasten ja vanhusten osalta sekä kirjaston tärkeyttä fyysisenä tilana. Yhteinen paikka opiskeluun ja viihtymiseen torjuvat syrjäytymistä. Pelkät nettipalvelut eivät riitä korvaamaan henkilökohtaista kontaktia. (2b)

Kirjastohenkilökuntaa tulisi lisätä palvelujen parantamiseksi, ja automaattipisteitä vähennettävä. Mielestäni palvelu sana tarkoittaa fyysisessä kirjastossa henkilökohtaista palvelua, ei koneen tuottamaa. (17b)

Tietynlainen peruspalvelu kuuluu kirjastoon. Ei kaikkea voi automatisoida. (6b)

Eivät kaikki halua elää teknisiä laitteita näpyttämällä. (2b)

Kysymys ei selvästi ole osaamattomuudesta, koska jokainen vastaajista hallitsee hyvin tietotekniikkaa ja yksi heistä on jopa atk-tukihenkilö työpaikallaan. Samoin heidän vastauksensa muihin kysymyksiin osoittavat, että he ovat hyvin perillä ainakin omien tehtäviensä tasolla tietotekniikan ja automatisoinnin mahdollisuuksista.

Kirjastovirkailijan työ on ollut monesti hyvin ihmisläheistä asiakaspalvelutyötä. Kun palautus- ja lainausautomaatit yleistyvät ja asiakkaiden verkkokäyntien määrä kasvaa fyysisten käyntien kustannuksella, näyttää selvältä, että työnkuva on rajussa muutoksessa. Tosin monet myös ajattelevat, että strategiassakin vaadittu yhteisöllisyyden tukeminen vaatii kirjaston henkilökuntaa.

Pienissä kunnissa kirjastotyöntekijä on myös hyvä kuuntelija, sosiaalinen tuki esim. vanhuksille. Siihen riittää ihan virkailijan korvakin. (7b)

Vanha ja uusi ovat toistensa edellytyksiä

Painetun aineiston asema ja tulevaisuus ovat kiinnostavia ja ajankohtaisia kysymyksiä koko yhteiskunnan tasolla. Kirjastotyössä muutokset aineistojen muodon muuttuessa ovat mullistavia. Koko organisaation toimintatavat ja työntekijöiden toimenkuvat muuttuvat yhä nopeammin. Strategia (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 12–13) ilmaisee, että ” Totutuista rutiineista ja käytänteistä pitää osata luopua palvelukulttuuria uudistettaessa silloin, kun ne eivät palvele enää asiakkaita” ja ” Vaikka kirjat ovat yleisissä kirjastoissa keskeisiä vielä pitkään, tulee uusien aineistojen ja vaihtoehtoisten palvelujen kehittämiseen ja tarjontaan panostaa.”

Vaikka haastattelun kysymyksissä ei ollut mitään kirjan asemaan sinänsä liittyvää, seitsemän vastaajaa otti asian esille. Kuusi heistä oli selvästi vanhempaa sukupolvea. Vastaajilla saattaa olla huoli työn muuttumisesta tai sitten heille kirja sinällään on arvo, jonka takana on tietty käsitys maailmasta ja yhteiskunnasta.

Uskon kuitenkin, että perinteinen aineisto säilyttää asemansa tulevaisuudessakin. (2b)

Oikea kirja ja sähköinen kirja kulkevat rinnakkain, mutta oikeaa kirjaa ei voita mikään! (13b)

Kirjasto on kaikkien yhteinen olohuone. Kirjasto on silti KIRJasto eli perinteiset kirjat ja lehdet olkoot aineiston ytimenä. (9a)

Lähikirjastoissa ja autossa työskentelevät saattavat korostaa kirjan asemaa siksi, että he eivät usko asiakaskuntansa hakeutuvan ensimmäisenä uusien palvelujen piiriin. Yleensäkin muutokset lähtevät liikkeelle isommista työpisteistä ja saavuttavat vasta myöhemmin pienemmät. Lähikirjastojen ja kirjastoauton olemassaoloa perustellaankin usein sillä, että ne pystyvät palvelemaan sellaista väestönosaa, jotka eivät voi tai halua lähteä keskustan palveluihin. Tällaisia ryhmiä ovat mm. lapset ja vanhukset.

Painettu aineisto tulee olemaan ainakin kirjastoautojen perustarjontana. (9a)

Kirjaston täytyy pysyä tekniikan kehityksessä mukana ja tarjota etenkin nuorille heidän tarpeitaan vastaavia palveluja (esim. pelit, musiikki, ja erilaisia uutuusformaatteja) vaikka itse lähikirjastossa työskentelevänä olenkin vanhakantaisesti paperikirjan vannoutunut ystävä. (2b)

Painetun aineiston aseman muuttumisen myötä on kirjastoissa paljon mietitty aineiston varastointia. Varastointi vie tilaa ja tila maksaa. Yhä enemmän on luovuttu suurista kirjavarastoista jokais-

sa kirjastossa ja kirjastojen verkostoituessa luotetaan siihen, että kun kirjaa on saatavissa alueen jossakin kirjastossa, se saadaan suhteellisen nopeasti tilaamalla asiakkaan käyttöön.

Vaatus ajallisesta syvyydestä ei huoleta minua innokasta poistajaa, sillä mielestäni seutyhteistyö ja hyvin toimiva Varastokirjasto takaa myös kokoelman syvyyden. Ei ole mitään järkeä säilyttää samoja harvoin kysyttyjä, vanhoja teoksia jokaisen Pirkanmaan kirjaston ahtaissa tiloissa. (11a)

Asiakas ei tosin saa kirjaa heti ja joutuu yleensä maksamaan kuljetuksesta pienen maksun. Avohyllyissä saatavilla olevan kirjallisuuden määrää pyritään jatkuvasti pienentämään ja pitämään mahdollisimman ajantasaisena.

Kokoelmassa pitää olla uutuuksia, mutta pitää olla myös ajallisesti eri kausilta olevaa aineistoa. Tämä pitää erityisesti ottaa huomioon aineistoa poistettaessa sekä varastoitaessa ja hankittaessa. (6b)

Kirjaston kokoelmassa pitää olla myös vanhempaa kirjallisuutta kuvaamaan mennyttä aikaa ja kulttuuria. Vanha ja uusi ovat toistensa edellytyksiä. Ajallinen syvyys synnyttää monipuolisuuden. Kirjallisuus heijastaa niitä muutoksia, joita yhteiskunnassa ja kulttuurissa on tapahtunut. kaikkea vanhaa ei tietenkään pidä säilyttää. Kokoelman vahvuutena on sen laajuus, jatkuva uudistuminen ja ajallinen syvyys. ”Se, joka ei muista menneisyyttä, elää ilman tulevaisuutta.” (1a)

Tärkeimmät teokset pitäisi olla käytettävissä ainakin 30 julkaisemisensa jälkeen myös muualla kuin maakuntakirjastossa. (14a)

Kokoelman kiertoluku on yksi toiminnan tehokkuudesta kertovista tunnusluvuista.

6.2 Ammatillinen identiteetti

Kirjastoissa on kolmenlaisia työtehtäviä. Suorittavat tehtävät eivät välttämättä vaadi ammatillista koulutusta, mutta kylläkin hyvää opastusta ja työnjohtoa. Ammatilliset tehtävät edellyttävät kirjastoalan koulutusta joko toisen asteen oppilaitoksissa tai ammattikorkeakouluissa. Työssä saatetaan vaatia itsenäisten valintojen ja päätösten tekemistä ohjeisiin nojautuen. Asiantuntijatehtävissä olevat suorittavat tehtävänsä itsenäisesti. Heillä on velvollisuus työnsä kautta kehittää koko kirjaston toimintaa. Valmiudet työhön antaa yliopistotasoinen informaatioalan koulutus. Mitä isommas kirjastosta on kysymys, sitä eriytyneempiä nämä tehtävät ja toimenkuvat ovat. (Ks. Juntunen & Saarti 2012, 22–24.)

1960–1970-luvuilla kunnat perustivat etenkin kirjastonhoitajien virkoja. 1960-luvun loppuun asti kirjastoalan koulutus oli kurssimaista ja valmistuneet suorittivat kirjastotutkinnon. 70-luvun alussa kirjastoalalla alkoi yliopistotasoinen opetus Tampereen yliopistossa. Virkailijakoulutus käynnistyi 1980-luvulla ja sen jälkeen opistotaseiset tehtävät alkoivat lisääntyä. Lama 1990-luvulla aiheutti sen, että kunnat halusivat saada halvempaa työvoimaa ja samaan aikaan kirjastoalan kelpoisuusvaatimukset lieventyivät. Henkilöstörakenne muuttui kirjastovirkailija-voittoiseksi. Vuosina 1991–1995 kirjastonhoitajien määrä putosi 13 %. (Kekki 2013, 149–150.) Viiri & Ketonen (2013, 4) arvioivat peruspalveluarvioinnissaan, että 2013–2017 eläkkeelle on siirtymässä lähes 800 kirjastoammattilaista, mikä on noin 18 % kirjastojen palkkaamasta henkilöstöstä. Lähes 45 % lähivuosina eläköityvistä on korkeakoulutettuja kirjastoammattilaisia.

Vuoden 1992 jälkeen kirjastolainsäädännössä ei enää määritelty nimekekohtaisia kelpoisuusvaatimuksia eli kirjastonhoitaja tai kirjastovirkailijan tehtäviä ei siellä ole määritelty. Työhönottaja määrää, mille tasolle, millä kelpoisuudella ja nimikkeellä henkilö palkataan. Nokian kaupunginkirjastossa on vakituisina työntekijöinä 2014 vuoden alussa kirjastotoimen johtaja, kaksi muuta johtajaa, informaatikko, neljä erikoiskirjastonhoitajaa, viisi kirjastovirkailijaa, kaksi kirjastovirkailijakuljettajaa ja kolme palvelusihteeriä. Kaikilla muilla on kirjastoalan koulutus paitsi palvelusihteereillä, jotka kuitenkin tekevät samanlaisia tehtäviä kuin kirjastovirkailijat. Kirjastonhoitajilla, informaatikolla ja johdolla on korkeakoulututkinto, mutta myös yhdellä kirjastovirkailijalla.

6.2.1 Muutokset ja identiteetti

Mitä hyvä palvelu on ...

Koko yhteiskuntaa koskevat työelämän muutokset näkyvät myös kirjastotyössä. Työn prekarisatiosta on kokemuksia niin paljon, että ne tulevat vastauksissa esille kysymättäkin. Monet puhuvat työn kuvan laajentumisesta ja verkostoitumisesta. Kaikki nämä ovat uuden työelämän tunnuspiirteitä.

Uuden koulutetun henkilökunnan työsaanti mahdollisuuksia parannettava. Monet kunnat jättävät täyttämättä kirjastopaikkoja. Näin ollen moni vastavalmistunut joutuu suuntaamaan muille aloille tai virumaan kortistossa odottaen työpaikkaa. (8b)

Kirjastoja kohtaan kohdistuu odotuksia niiden palveluista ja kokoelmista. Kirjastoja kehitetään entistä monipuolisempien palveluiden ja aineistojen tarjoajiksi. Nämä vaatimukset tule-

vat ulkoapäin, joten ne tulevat vaikuttamaan niin minun kuin muidenkin kirjastoalalla tulevaisuudessa toimivien työhön. (4a)

Ihminen muodostaa oman ammatillisen identiteettinsä omien kokemustensa, maailmankuvansa, tunteidensa ja tavoitteidensa pohjalta. Hän tekee oman tulkintansa työelämän tapahtumista ja suhteuttaa sen aikaisemmin kokemaansa. Työssä on monia asioita, jotka suuntaavat tulkintoja samaan suuntaan. Tällaisia ovat esimerkiksi yhteinen työ ja yhteiset tekemisen tavat ainakin virallisen ohjeistuksen mukaan. Erilaiset strategiat yrittävät ohjata käsityksiä. Myös koulutus saattaisi toimia yhdistävänä tekijänä. Kuitenkin kyselyn vastauksista löytää aivan vastakkaisia näkemyksiä strategiasta ja siitä, miten työ pitäisi hoitaa.

Ammatillinen identiteetti rakentuu myös suhteessa muihin. Jollakin tavalla löytyy aina vastakkainasetteluita, joissa olemme me ja nuo ”toiset”. Vastausten perusteella kirjastossa tällaisia vastakkaisuuksia ovat esimerkiksi kirjastovirkailijat ja kirjastonhoitajat, vanhemmat ja nuoremmat työntekijät sekä pääkirjastolaiset ja lähikirjastoissa ja autossa työskentelevät.

Tämä antaa kyllä liian paljon painoa vain korkeasti koulutetulle henkilökunnalle. Tuntuu, että alemman koulutuksen omaavia ei tarvita ollenkaan. (6b)

Kirjastotyössä tarvitaan nykyisin hyvin laaja-alaista sivistystä ja näkökulmaa, ja koska väestön keskimääräinen koulutustaso on jatkuvasti kohonnut, kirjastohenkilöstö jäisi helposti alemmalle tasolle tiedoissaan ja koulutustasossa kuin monet asiakkaat. Koulutus on erittäin tärkeää. (14a)

Kirjastovirkailijoiden ja kirjastonhoitajien koulutus on eritasoista, työtehtävät erilaisia ainakin osittain ja koulutus näkyy myös palkoissa. Käytännössä virkailijakoulutuksen saaneilla ei juuri ole ylenemismahdollisuuksia.

Palkka motivoi tekemään... Kirjastoissa vuosia työskenneillä ei ole ylenemismahdollisuuksia samalla tavalla, kuin yrityspuolella. (7b)

Varsinkin vanhempien kirjastovirkailijoiden ja palvelusihteerien asenne työn muutoksiin on varovaisen alistunut.

En osaa ajatella kuinka strategia tulee näkymään, odotan pelkästään sitä että ohjelma alkaisi toimimaan kunnolla ja perustyöt saisi tehtyä kunnolla. (15b)

Toki on hyvä, että kirjastossa on korkeasti koulutettua ja osaavaa väkeä, mutta kyllä alemman koulutuksenkin omaavia tarvitaan. (6b)

Nuoremmilla työntekijöillä on erilaisia ehdotuksia strategian toteuttamiseksi kuin vanhemmilla. Heidän vastauksensa ovat hyvin markkinointihenkisiä ja ehdottavat eri käyttäjäryhmien muodos-

tamista ja niiden kirjaston käytön tarpeiden tutkimista. Heidän ajattelunsa lähtee enemmän asiakkaan tarpeisiin vastaamisesta kuin vanhempien työntekijöiden, jotka taas korostavat hyvää palvelua määrittelemättä sen kummemmin mitä hyvä palvelu on ja kenen ehdoilla. Mielipiteisiin vaikuttaa myös iän lisäksi se, kuinka pitkä aika on kulunut ammattiin valmistumisesta.

Mielestäni meidän täytyy selvittää ensin mitä palveluja asiakkaamme haluavat kirjastolta. Tuntuu, että meillä kirjastossa on joskus aivan erilainen käsitys siitä mitä asiakkaat haluavat tai odottavat meiltä ja myös siitä mitä hyvä palvelu on... Tärkeimpinä asioina kirjaston loistokkaan tulevaisuuden kannalta pidän siis kahta asiaa: 1) meidän täytyy kehittää palveluamme asiakaslähtöisesti. 2) markkinoitava, tiedotettava, kuuluttava ja näyttävä. (11a)

Strategia tulee varmasti moneltakin osin näkymään. Miten ja milloin, riippuu varmasti paljon tulevista työpaikoista, mutta uskon että verkkopalveluiden kehittäminen, tiedonhallinnan opastus ja erikoistuminen asiakasryhmittäin ovat yksiä näistä. (3a)

Yleisen kirjaston on pohjimmiltaan tarjottava jokaiselle jotakin, toki erityisryhmätkin huomioon ottaen. Kyllä perinteinen kirjastokin tarjoaa kuntalaisille hyvää palvelua. (2b)

Lähikirjastoissa työ on vähän erilaista kuin pääkirjastossa. Siellä on vähemmän kävijöitä, joten aikaa palvella yksittäistä asiakasta on enemmän. Asiakkaat tulevat tutummiksi. Sekä lähikirjastoissa että autossa käy paljon lapsia asiakkaina. Ympäröivä yhteisö usein kokee lähikirjaston hyvin kotoisana ja tärkeänä osana paikallista kulttuuria. Mitä se tietenkin onkin, koska saattaa olla, että kaikki muut palvelut on jo siirretty keskustaan. Lähikirjastoissa korostetaan yhteisöllisyyttä ja perinteitä.

Lähikirjastot toteuttavat jo pelkällä olemassaolollaan yhteisöllisyyttä. Henkilökunta tuntee asiakkaat ja heidän tarpeensa. kirjastossa vaihdetaan myös kuulumisia henkilökunnan ja asiakkaiden kanssa. Kirjasto on kyseisen yhteisön oma kohtaamispaikka ja siksi tärkeä. Myös tapahtumien järjestäminen tukee yhteisöllisyyttä. Kirjaston tarjoamat palvelut, tiedot ja opastus torjuu syrjäytymistä ja yksinäisyyttä. (2b)

Toiseus ei ainakaan näissä vastauksissa kuitenkaan ehkä kiinnity pysyvästi henkilöön, vaan osapuolet saattavat olla samalla puolella jossakin toisessa asiassa.

6.2.2 Koulutus

Joku aina tietäisi paremmin jotain kuin joku toinen

Opetusministeriön ohjelmassa pidetään tärkeänä korkea-asteen koulutuksen merkitystä alalle, mutta puhutaan myös koulutuksen laadusta kaikilla koulutuksen asteilla (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 19). Kirjastoasetus (Asetus kirjastoista 2013, 4§) määrää, että 70 prosentilla

kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä tulee olla kirjastoammatillinen koulutus ja vähintään 45 prosentilla yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa suoritettut kirjasto- ja informaatioalan opinnot.

Koulutuksen merkitys nouseekin vahvasti esille jokaisessa vastauksessa. Useimmat ovat samaa mieltä strategian väittämän kanssa, mutta samalla korostavat, että töitä kyllä riittää myös alemman koulutuksen saaneille.

Tekniikan kehityksen myötä kirjastotyön luonne ja työhön tarvittavat taidot muuttuvat. Tiedonhallintataidot korostuvat, työn vaativuus lisääntyy ja alan koulutuksen on vastattava siihen. Kirjastosta löytyy myös tehtäviä, jotka eivät vaadi korkeakoulututkintoa. Mutta alan vaativuuden takia korkea-asteen koulutus on tärkeätä. (2b)

Korkea-asteen koulutus voi tarjota paremmat valmiudet tiedonhakuun ja – hallintaan sekä niiden ohjaamiseen. Erityisesti yliopisto-opinnoissa sivuaineilla voi olla suuri merkitys sisällön tuntemisen, ja esim. pedagogisilla opinnoilla koulujen kanssa tehtävän yhteistyön kannalta. Korkea-asteen koulutus antaa varmasti paremmat mahdollisuudet kokonaisuuden hallitsemiseen, kokoelmatyön ja yhteistyön kehittämiseen, mutta mielestäni alemman asteen koulutuksen antamia käytännön asiakaspalvelu- ja kokoelmatyövalmiuksia ei kuitenkaan pidä väheksyä. (3a)

Osa vastauksista kuitenkin selkeästi korostaa yksinomaan korkea-asteen koulutuksen merkitystä, viitaten yleensä työn vaativuuden lisääntymiseen.

Olen samaa mieltä, että korkea-asteen koulutus on tärkeää... Asiakkaiden koulutustaso on viime vuosina noussut ja nousee edelleen. On pystyttävä vastaamaan haastavampiin kysymyksiin ja vaatimuksiin. Korkeatasoisia kirjastopalveluita ei pystytäkään järjestämään ilman hyvin koulutettua henkilökuntaa. (1a)

Muina syinä työntekijöiden koulutustason lisäämisen tarpeelle esitettiin, että kirjastotyötä myös arvioitaisiin ja siltä odotettaisiin enemmän, jos työntekijät olisivat hyvin koulutettuja. Silloin myös odotukset ja paineet nousisivat. Yhdessä vastauksessa jopa epäillään, että hyvin koulutautuneilla ihmisillä voisi varmemmin olla myös taipumuksia alalle.

Kuitenkin jos kirjastojen laatua arvioidaan korkea-asteen koulutuksen saaneiden mukaan, asettaa tämä myös paineita toimia odotusten mukaan ja kehittää itseään jatkuvasti työssään. (4a)

Palvelujen ja kokoelman laadun takaamiseksi tarvitaan korkeasti koulutautuneita ihmisiä. Heiltä todennäköisemmin löytyy luontaistakin lahjakkuutta alalle, kun taas harvemmin sitä tapaa esim. aivan eri aloilta kirjastotyöhön siirtyvien ja /tai matalasti koulutettujen ihmisten taholta. (5a)

Tämä strategian kohta herättää myös ärhäkkää kritiikkiä varsinkin matalamman koulutuksen saaneilta kirjastovirkailijoilta, jotka puolustavat omaa koulutustaan ja työtään.

Mielestäni korkea-asteen koulutusta painotetaan turhan paljon... Kirjastossa tulee edelleen olemaan työtä kaikenlaisen koulutuksen omaaville ja me kirjastovirkailijat osaamme tehdä muutakin kuin lainata ja palauttaa. (6b)

Konkreettisia työntekijöitä tarvitaan, liika koulutus on rasite, jos ei ole alan erityiskirjasto. (7b)

Asiakkaan kannalta katsovat yrittävät löytää tasapainoa palveluihin.

Olisi mielestäni hyvä, että kirjastossa olisi työssä mahdollisimman eri koulutustason omaavia henkilöitä. Näin ollen, joku aina tietäisi paremmin jotain kuin toinen. (8b)

Kirjastoalan koulutus pitää olla tasokasta kaikilla koulutusasteilla. Asiakkaalle on saman tekevää onko kirjaston palvelun antaja kirjastonhoitaja vai kirjastovirkailija. Tärkeintä on, että henkilöstö on ammattitaitoista. (9a)

Vastauksissa tulee selkeästi esille, että useat niistä, joilla on matalampi ammatillinen koulutus tai joilla ei ole kirjastoammattillista koulutusta lainkaan ovat epävarmoja tilanteestaan työelämässä. He saattavat kokea etteivät pysty mitenkään vaikuttamaan työnsä kehitykseen ja että he ovat pakotettuja riippumaan kiinni työssä jostakin ulkoa päin määrättyjen työelämän ehtojen mukaan. Reaktiona on vetäytyminen ja eläkevuosien odottaminen tai vaihtoehtoisesti aggressiivisempi summittainen uuden vastustaminen.

Vanhoilla opeilla ei nykykirjastossa enää pärjää

Erityisen voimakkaasti vastauksissa kiinnitettiin huomiota täydennyskoulutuksen tarpeeseen. Sitä perusteltiin alan nopealla kehityksellä, palvelujen muutoksella ja asiakkaiden koulutustason nousulla.

Tulee olemaan haastavaa opetella nopeasti muuttuvassa maailmassa uudet formaatit, sosiaalinen media, uudet tietokannat jne., mikä tarkoittaa, että tietotekniikan ja tiedonhallinnan osaaminen painottuu. Työn vaativuus ja koulutustarve lisääntyvät. (2b)

Kirjastohenkilökunnan pitää jatkossa olla entistä tietoisempia painetun kirjallisuuden lisäksi myös digitaalisesta kirjallisuudesta. Etenkin vanhempien työntekijöiden kohdalla tämä voi tarkoittaa lisäkoulutusta sillä asia ei ole heille välttämättä niin tuttu kuin nuoremmille, jotka ovat saattaneet tutustua digitaalisiin materiaaleihin jo koulutuksensa aikana. (4a)

Joissakin vastauksissa on selkeästi viittauksia siihen, että vastaaja pelkää ammattitaitonsa säilyttämisen tai kehittymisen puolesta.

Jo työssä olevien kirjastoammattilaisten täydennyskoulutukseen pääsy olisi taattava ja järjestettävä paremmin. Ei ole reilua, että ajatellaan vai tulevia kirjastoalan huippukoulutettuja työntekijöitä. (7b)

Minusta kirjastotyöntekijät ovat ennenkin omaksuneet helposti uusia asioita ja kulkeneet tietoyhteiskunnan kehityksen kärkipäässä. (1a)

Toisaalta löytyy myös luottamusta selviytymiseen.

Virtuaaliset aineistot tulevat varmaankin lisääntymään tulevaisuudessa, mutta ne eivät silti poista painettujen aineistojen tarpeellisuutta. Virkailijan pitää myös omatoimisesti tutustua virtuaalisiin aineistoihin ja ottaa selvää niistä. Ei pelkkä koulutus asiaan riitä. (6b)

Aikaa (jota siis ei ole) aineistoihin perehtymiseen tarvittaisiin enemmän. Kirjastotyöntekijöiden seurattava aktiivisesti mitä uutta tulee, toisaalta on tunnettava myös vanhemmat aineistot. (11a)

Myös omaehtoiseen työssä oppimiseen kiinnitetään huomiota.

6.3 Strategia

6.3.1 Työntekijöiden käsitykset uudesta strategiasta

Yhteisöllisyys edellyttää kirjastolta tiloja ja tarpeeksi laajaa aukioloa

Kirjastostrategia etsii uutta palvelu- ja kohtaamiskulttuuria. Kirjastotilojen merkitys kasvaa, hyvässä kirjastossa pitäisi olla mahdollisuus paitsi opiskeluun ja työntekoon, myös oleskeluun ja ”mahdollisuuteen kohdata paikallista väestöä kaikessa moninaisuudessaan”. (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 2009, 12–13.)

Nokian kirjastossa on jo vuosia suunniteltu uutta kirjastotaloa ja kyselyn aikoihin oli asia etenevässä niin, että vaikka konkreettisia suunnitelmia ei vielä ollut, niin vastauksissa näkyi, että tiloja kohtaan on suuria odotuksia ja toiveita.

Jotta nuoret ja lapset saataisiin tulevaisuuden kirjastonkäyttäjiksi ei kirjasto voi mielestäni olla ”vain” hiljaisuutta vaaliva paikka, vaan pitäisi tarjota mahdollisuudet myös vapaampaan kommunikointiin. Monissa kirjastoissa tämä on tietysti nykyisten tilojen vuoksi mahdotonta toteuttaa, mutta tulevia kirjastorakennuksia ajatellen mielestäni tärkeää. (3a)

Nettiasiointi osaltaan vaikuttaa laskevasti käyntimäärään, mutta kirjastotila käynti- ja oleskelupaikkana on erittäin merkittävä – myös ei-lainaavia asiakkaita on paljon. Uusia kirjastotaloja suunniteltaessa on muistettava monenlaiset tilankäyttöfunktiot hiljaisista työskentelytiloista tapahtumasaleihin, näyttelytiloihin jne. (5a)

Monissa vastauksissa tuotiin esille, mitä muita ehtoja kuin tilojen määrä voisi olla tilojen mahdollisimman laajalle ja tehokkaalle käytölle. Tämä osoittaa, että vastaajat ovat miettineet asiaa konkreettisella tasolla oman työnsä kannalta.

Olen samaa mieltä, että kirjastotilan merkitys lisääntyy eikä kaikkien välttämättä pidä lainata/ lukea lehtiä/ etsiä tietoa. On hyvä, että kirjastossa on paikka, jossa voi esimerkiksi opiskella rauhassa, tavata tuttavlia tai käyttää ajantasaisia tietokoneita ja oheislaitteita. Tiloissa voi myös ottaa huomioon muunneltavuuden. (6b)

Kirjasto on kohtaamispaikka, opiskelupaikka, tapahtumapaikka. Näiden tilojen toiminnot eivät saa häiritä toisiaan. Kirjastotiloissa tehdään töitä aamusta iltaan. Hyvä ilmanvaihto ja mahdollisuus säätää sisälämpötilaa pitäisi olla itsestäänselvyys. (9a)

Toimiakseen sekä kohtaamispaikkana yksinäisyyden torjuna sekä keskittymiseen ja opiskeluun että työskentelyyn pitäisi olla vahtimestari takaamaan tämän. (16b)

Yksi vastaaja yrittää sitoa korkealentoista strategiatekstiä olemassa oleviin arkipäivän käytäntöihin ja ehtoihin.

Mielestäni pienelle kirjastolle (esim. lähikirjasto) riittää, että se on kohtaamispaikka, josta voi hakea luettavaa yms. Kirjaston ei tarvitse olla tapahtumapaikka, mitä se toki voi olla, jos resurssit (tilat, henkilökunta) antaa myöden. (10a)

Monissa strategian eri kohdissa puhutaan kirjastojen toiminnan yhteisöllisyydestä ja siitä, miten kirjastot voivat vähentää yksinäisyyttä, tiedollista ja sosiaalista syrjäytymistä ja eriarvoistumista (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 5, 13, 28). Työntekijät esittivät vastauksissaan useita tulkintoja siitä, mitä keinoja näihin asioihin vaikuttamiseen on heidän mielestään olemassa. Kaikkien mielestä näytti kuitenkin selvältä, että nämä voivat kuulua kirjaston tehtäviin ja useimmat näyttivät ajattelevan, että itse asiassa tätä työtä kirjastoissa on aina tehtykin. 15 vastauksessa 17:sta liitetään yhteisöllisyyden tukeminen kuitenkin tilojen riittävyyteen ja toimivuuteen.

Erikoistuminen tiettyyn käyttäjäryhmään sotii mielestäni kirjastolakia vastaan

Eniten vastustusta vastauksissa herätti strategian kohta, jossa puhuttiin kirjastojen erikoistumisesta. Strategiassa (Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015, 17) ilmaistaan asia seuraavasti: ”Pelkkä reagointi tapahtuneisiin muutoksiin ja yritykset tarjota kaikkea kaikille eivät riitä. Tulevaisuudessa kirjastojen on menestyäkseen profiloituttava ja erikoistuttava käyttäjäryhmittäin.” Vastauksissa epäiltiin, että tämä ei ole kuntalaisten tasa-arvoista kohtelua.

Perinteisen suomalaisen kunnankirjaston ei tarvitse profiloitua ja erikoistua vaan sen pitää pystyä tarjoamaan normaalit, laadukkaat kirjaston palvelut. (9a)

Ehkä, mutta voimakkain ehdoin ja varauksin. Selvä erikoistuminen tiettyyn olisi sitten muista pois ja palvelu olisi eriarvoisempaa eri kuntalaisille... Onnistunut profiloituminen edellyttäisi tiiviimpää yhteistyötä eri kuntien välillä ihan aineistonvalinnasta alkaen. (5a)

Kirjasto voi tietysti tehdä itselleen jonkinlaisen profiilin ja mainostaa itseään sillä. Erikoistuminen tiettyyn aineistoon tai käyttäjäryhmään kuitenkin sotii mielestäni kirjastolakia vastaan. Se, että jotakin asiakasryhmiä suositaan toisten kustannuksilla ei anna kaikille kunnan asukkaille tasavertaista asemaa kirjaston käytössä. Ei myöskään se, että jonkin alan kirjallisuutta on enemmän kuin toisen alan. (6b)

Muutama (3) vastaus suhtautui profiloitumiseen varauksettoman myönteisesti.

Mielestäni kirjastojen on ainakin jossain määrin erikoistuttava jotta ne pystyvät erottautumaan muista palvelujen tarjoajista. Isoissa kirjastoissa aineistojen kohdentaminen ja muu kohdennettu toiminta voi tuoda kirjaston lähemmäksi asiakasta, jolloin asiakas voi kiinnostua ottamaan selvää muistakin kirjaston tarjoamista palveluista. Kuten kirjastostrategiassakin mainittiin, pienille kirjastoille erikoistuminen voi olla elinehto – on parempi että paikkakunnalla on useampi eri asiakaskuntien palveluihin erikoistunut kirjasto kuin että kaikki yrittäisivät palvella kaikkia, jolloin kokoelmat jäivät väistämättä joka alueella pintapuolisiksi. (3a)

Vastaajien käsitykset siitä, mitä strategian mainitsevat profiloituminen ja erikoistuminen käyttäjäryhmittäin tarkoittavat, olivat hajanaisia. Ei oltu oikein varmoja, mitä tällä kohdalla tarkoitettiin tai ainakin ymmärrettiin asia eri tavoilla. Profiloitumisen ja erikoistumisen arveltiin tarkoittavan ainakin keskittymistä oman käyttäjäkunnan tarvitsemaan aineistoon tai toimintojen suunnittelemista tietyille asiakasryhmille. Vastausten mukaan se saattaisi olla myös erillisten kirjastotilojen perustamista tietyille käyttäjäryhmälle tai erikoistuneempia työntekijöitä.

Siis olisi kirjastot vanhoille ja nuorille erikseen, vai eri osastot, johon vain tietyillä ryhmillä olisi pääsy? Silloinhan se ei ajaisi yhteisöllisyys-asiaa... (13b)

En ihan ymmärrä mitä se voisi tarkoittaa esim. meillä Nokialla? Olisiko ehkä niin, että esim. joku lähikirjastoista profiloituisi lasten- ja nuortenkestotyöhön? En usko tuohon visioon ihan tuommoisena. (11a)

Se voisi tarkoittaa mm., että perustetaan oma kirjasto- ja kokoontumistilat nuorille tai erillinen musiikkikirjasto. Pienemmässä mittakaavassa voivat tietyt kirjastot ottaa vastuulleen jonkin erityisaineiston hankinnan ja säilyttämisen (esim. Puola-kokoelma, runot jne.) Lähikirjastoissa on aina jonkin verran jouduttu erikoistumaan asiakaskunnan mukaan. Esim. lasten aineisto saattaa korostua, joitakin aineistolajeja ei ole hankittu ollenkaan. On kuitenkin vaikea nähdä, kuinka pienissä kunnissa olisi mahdollista perustaa ainakaan erillisiä toimipisteitä eri käyttäjäryhmille. (2b)

Yleisten kirjastojen kuntarahoitus tulee olemaan ongelmallista

Kysyttäessä arviota strategian kattavuudesta tai painotuksista, seitsemän (7) vastaajaa ei osannut tai halunnut kommentoida asiaa. Neljä vastaajaa (4) piti kokonaisuutta hyvänä.

Mielestäni strategia huomio hyvin valtakunnallisesti keskeiset aihealueet. (3a)

Yhdeksässä (9) vastauksessa tuotiin kuitenkin esille niitä asioita, joita vastaajien mielestä ei strategiassa käsitelty ollenkaan tai käsiteltiin liian vähän. Yleisen kirjastotoiminnan rahoitus huoletti monia. Löytyykö tulevaisuudessa rahaa kirjastotiloille, henkilökunnan palkkaamiseen, asiakkaiden tasa-arvoiseen kohteluun, koulutukseen sekä monimuotoiseen toimintaan?

Ohjelmassa puhutaan kyllä rahoituksen uudelleenarvioinnista, mutta asiasta puhutaan aika ympäripyöreästi. Yleisten kirjastojen kuntarahoitus tulee olemaan ongelmallista. Tätä puolta olisi voinut käsitellä enemmän. (9a)

Raha. Nopeat tietoliikenneyhteydet ja hyvät tilat vaativat rahaa. Ilman rahaa ja lisäpanostusta näitä tavoitteita ei voida toteuttaa. (8b)

Suomessa on hyvä ja kattava kirjastoverkko. Jotta laadukas kirjastoverkko säilyisi, kuntien pitää satsata kirjastopalveluihin: fyysisiin tiloihin, henkilökuntaan, aineistoon... (9a)

Yksi vastaaja kiinnitti huomiota suoraan kuntien epätasarvoiseen asemaan ja ylipäätään palveluiden saatavuus ja fyysinen tavoitettavuus olisi ansainnut enemmän huomiota viiden (5) vastaajan mielestä.

Haluaisin painottaa enemmän lähipalveluiden merkitystä lasten ja vanhusten osalta sekä kirjaston tärkeyttä fyysisenä tilana. Yhteinen paikka opiskeluun ja viihtymiseen torjuvat syrjäytymistä. Pelkät nettipalvelut eivät riitä korvaamaan henkilökohtaista kontaktia. (2b)

Strategia on hyvin yleisluonteinen, mutta ehkä olisi voinut jotenkin huomioida enemmän, että on olemassa hyvin erilaisia ja erikokoisia kirjastoja. (10a)

Kansallinen strategia ei tietenkään voi mennä tarkkoihin yksityiskohtiin, mutta mielestäni ainakin maahanmuuttajien parissa tehtävä kirjastotyö olisi ansainnut enemmän huomiota. (3a)

Työtekijöiden asemaan olisi strategiassa pitänyt painokkaammin puuttua, arvioi viisi (5) vastaajaa. Esille nousi huoli täydennyskoulutuksen riittämättömyydestä, palkasta, työhyvinvoinnista sekä henkilöstön vähentämispyrkimyksistä.

Kirjastoalan palkkaus puuttuu strategiasta, kirjastopolitiikka asettaa kovasti vaatimuksia, mitä pitää olla. Palkka motivoi tekemään. Työhyvinvoinnista ja työviihtymisestä olisi voinut mainita jotakin, että voisi omalla työpaikalla olla jotakin pohjaa, mihin uskoa. (7b)

Jo työssä olevien kirjastoammattilaisten täydennyskoulutukseen pääsy olisi taattava ja järjestettävä paremmin. Ei ole reilua, että ajatellaan vain tulevia kirjastoalan huippukoulutettuja työntekijöitä. Kirjastoissa vuosia työskenneillä ei ole ylenemismahdollisuuksia samalla tavalla, kuin yrityspuolella. (7b)

Se antaa suunnan ja parhaimmillaan uskoa ja intoa omassa työssä

Suurin osa vastaajista uskoi, että strategia ennemmin tai myöhemmin näkyy heidän omassa työssään. Kaksi (2) työntekijää ei kuitenkaan uskonut, että strategia millään tavalla vaikuttaisi heidän työhönsä, kolme (3) ei osannut ajatella, mitä mahdolliset vaikutukset olisivat ja muut kaksitoista (12) suhtautuivat varovaisen toiveikkaasti asiaan.

Strategian arveltiin tuovan muutoksia mukanaan erityisesti uuden kirjastotalon rakentamisen myötä. Myös uuden henkilökunnan palkkaamisessa voisivat kirjaston toiminnan uudet suuntaviivat näkyä.

Uskon ja toivon sen näkyvän Nokian uuden kirjastotalon ja sen mukanaan tuoman modernin muutoksen myötä! (17b)

Varmasti moneltakin osin tulee näkymään. Miten ja milloin, riippuu varmasti paljon tulevista työpaikoista, mutta uskon että verkkopalveluiden kehittäminen, tiedonhallinnan opastus ja erikoistuminen asiakasryhmittäin ovat yksiä näistä. (3a)

Kysymykseen kenen toimesta uskoo strategiassa esitettyjen muutosten tapahtuvan, vastasi vain viisi (5) vastaajaa.

Luultavasti ja toivottavasti näkyy myös omassa työssäni tulevina vuosina. Toivon, että päättäjät mahdollistavat strategian toteuttamista. Kirjastoalan järjestöt ym. varmasti toteuttavat strategiaa ja toivottavasti omassa kirjastossakin toimintaa kehitetään strategian mukaisesti. Ja tietysti minä itse voin kehittää toimintaani. (10a)

Strategiaa kannattaa tuoda esiin päättäjille ja kaupungin korkeimmille virkamiehille mahdollisimman usein ja eri tilanteissa. Sitä myötä kirjasto voi saada enemmän arvostusta ja ehkäpä määrärahojakin. Ja sehän sitten näkyy jo minunkin työssäni. (1a)

Päättäjiin luottaa kaksi (2) vastaajaa, kirjastoalan järjestöt tulevat esille yhdessä (1) vastauksessa ja kaikki mainitsevat sen työn, mitä sitten itse paikan päällä kirjastoissa tehdään.

6.3.2 Kuntapäättäjien käsitys uudesta strategiasta

Johtajuus ja esimiestyö merkitsevät paljon kirjastojen tulevaisuuden kannalta. Johtajalla pitäisi olla kokonaisnäkemys kirjastotyöstä ja sen yhteiskunnallisesta merkityksestä. Hänellä pitäisi olla myös

visioita tulevaisuudesta, strategista ajattelua ja kykyä toimia erilaisissa sidosryhmissä, joiden kautta voi vaikuttaa kirjastotyöhön ja sen tunnetuksi tekemiseen. Tärkeimpiä ryhmiä ovat oman kehysorganisaation toimintaedellytyksistä päättävät tahot, koska he määräävät kirjastotoiminnan resursoinnista. Ilman resursseja parhaatkin strategiat jäävät toteutumatta. (Sipilä 2007, 119.)

Tutkimuksessa haastatellut johtajat ovat kirjastoalan lähimmät päättäjät ja myös esittelijät kunnassa. He vievät kirjastoasiaa eteenpäin muille kuntapäättäjille: virkamiehille ja luottamushenkilöille.

Kirjaston merkitys yhteiskunnassa merkitsee molemmille haastatelluille tiedon tarpeiden tyydyttämistä ja sivistyksen ylläpitämistä ja mahdollistamista. Erityisesti kuitenkin nousi esiin virkistys ja elämyksellisyys, mitä kirjasto voi tarjota helpottamaan ihmisten arkea.

Että tosiaan sivistys, sivistyksen ylläpitäjä ja tietysti virkistys, sehän on tietenkin tärkeää. Sitä on varmasti tällä alueella, meidänkin kunnassa haluttu painottaa. Virkistuksen ja hyvinvoinnin lähde. Jotenkin tuntuu, et oikeus tietoon ja nimenomaan tietohuolto tuli aika konkreettisesti näissä teksteissä (strategiassa) esille. Se on erotuksena muista, jos miettii, onko kirjastolla jotain kilpailijaa. Lähden tästä vähän ennakoimaan, niin harvat varmaan pystyy näin kattavasti tarjoamaan asioita. Voi erilaisia osa-alueita tarjota, aineistoa monenlaistakin, mutta voiko näin kattavasti sitten ottaa haltuunsa tällaisen tehtävän. (1)

Mutta se tukee, ihan jos ajatellaan tästä lähtökohdasta, ihmisten erilaista kaipuuta, tiedon tarvetta, kauneuden kaipuuta, elämysten tarvetta, eskapismia. Ihan tällaisia asioita, joiden avulla ihmiset jaksaa ja pärjää elämässä eteenpäin. Täytyy huomata tämänkin, kun kaikenlaisien hoitojen ja muiden tarve koko ajan lisääntyy. Se tarjoaa myös väyliä muualle, avaa ikkunoita. (2)

Toisella vastaajalla tulee voimakkaasti esille se, että kirjaston pitää suunnitella toimintansa asiakkaiden tarpeiden mukaan ja herkistyä kuuntelemaan tulevaisuuden hiljaisia signaaleja, eikä vain tarjota valmista toimintamallia asiakkaiden käytettäväksi.

Mutta nyt on tietysti jonkunlaista epävarmuutta olemassa, että meidän pitää entistä enemmän huomioida sitä asiakaskuntaa ja näitä asiakasvirtoja ja miettiä, miten ihmiset viettää vapaa-aikaansa. Mutta toisaalta meidän kannattaisi suhtautua siihen niin nimenomaan, että ei uhkana, vaan meidän pitäisi myös itse muovautua jonkinlaiseksi siinä mukana. Eli kirjastonhan pitää olla asiakkaita varten... Puhutaan paljon pienistä signaaleista, heikoista signaaleista kun pitäisi ehkä ymmärtää jo, että tässä on menossa joku trendi. (1)

Molemmat vastaajat hyväksyivät strategian esittämän ajatuksen yhteisöllisyyden tukemisen merkityksestä. Yhteisöllisyyttä voidaan tukea myös verkon kautta, mutta erityisesti fyysiset tilat ovat tärkeitä.

Joo, täällä juuri puhutaan lisäarvon tuottamisesta ja se pitää oikeastaan... Niin joo, kyllä se on minun mielestäni oikea suunta, et niinhän se pitää olla. Sitä kautta tämä kirjastotyön, kirjaston olemassaolon ydin varmaan paljastuu asiakkaille paremmin. Että on paikkoja jonne tulla ja siellä me kohdataan asiakkaita. Että ei ole pelkästään kokoelma, jota saatte vapaasti tulla katsomaan ja näin ja siellä on sitten meidän järjestämä aineisto, sellaista hyvin klinistä. Näin me ollaan ehkä ajateltu aina aikaisemmin, että se riittää meille. (1)

Nimenomaan tarvitaan tällaisia paikkoja. Tiedän, että joissakin kirjastohenkilöissä aiheuttaa varmasti ärtymystä kun puhutaan näin, mutta minä en mitenkään aseta vähäarvoiseksi sitä palvelua, mitä kirjastolla on ja sitä tehtävää, mitä kirjastolla on, mutta että sitä ajateltaisiin myös tällaisena paikkana.. Turvallisuus on sana mitä ajan takaa. Esimerkiksi näissä yhteyksissä, että vanhemmat voivat huoletta lähettää lapsensa tämmöiseen paikkaan eikä tarvitse huolehtia siitä, että siellä on jotain hämminkiä tai muuta, että ihan siis tämmöisistä näkökohdista. Että vanhukset voi rauhassa olla ja moderneissa kirjastorakennuksissa tämä esteettömyys on otettu huomioon... Kun nytkin kirjasto on loistava palvelu siinä mielessä, että se on tasavertaisesti kaikille. Kukaan, joka tulee ovesta sisään ei katsele, että keitäs täällä nyt on, että tulenko mä tänne, vaan että jokainen tulee, silloin kuin tarve siihen on ja se saa siellä erilaisia palveluja. (2)

Jälkimmäisessä vastauksessa tulee esille jonkinlainen vastakkainasettelu suhteessa varsinaiseen kirjastotyötä tekevään henkilökuntaan. Vastaaja epäilee, että työntekijät haluavat painottaa ennen kaikkea omaa tärkeyttään ja ammattitaitoaan, kun taas vastaaja haluaa puhua fyysisen tilan tarpeesta. Kuitenkin kirjaston tilat ja niiden mahdollistamat toiminnot olivat keskeisiä asioita myös työntekijöiden vastauksissa.

Jotta erityisalan strategia voisi toteutua, sen on sovittava yhteen koko kaupungin strategian kanssa. Kumpikaan vastaaja ei nähnyt tässä erityistä ongelmaa, enemmänkin mietitytti näin yleisten strategioitten merkitys.

Minun mielestäni kaupungin strategia on niin yleisellä tasolla. Joskus aina miettii, kun meidän täytyy niistä tehdä nämä toimintakuviot talousarvioon, että tosi hankala ajatella, että niistä pitäisi tehdä sitä ohjenuoraa. Nuo on hyvin noin yrityslähtöisiä ja liiketalouslähtöisiä ja aika lyhyen tähtäyksen juttuja loppujen lopuksi. Ja sellaisia, että niitä ei pysty konkretisoimaan tai sitten, että laittaa sinne sitä sun tätä. Että nämä (kirjastostrategia) on oikeastaan paljon, paljon korkeammalla tasolla kuin kaupungin strategia. Siis jossain mielessä. (1)

Meidän kaupungin strategia on sillä tavoin yleisellä tasolla, että kyllä tämä (kirjastostrategia) siihen mahtuu. Eli niin päin katsottuna se ei ole ongelma. (2)

Niin, hipoo aika korkealentoisia asioita toisaalta, kun mennään jo tämmöiseen, että ollaan luovuuden kärkimaa. Kyllä se on ehkä kauhean kaukaista ajatella tässä yksittäisessä työssä, mutta toisaalta jos jonkin verran käy tuolla maailmalla ja tutustuu ihan kirjastojen toimintaan siellä, niin kyllä siitä näkökohdasta Suomessa on tosi edistyksellinen kirjastolaitos. Että kun katsoo sitä täältä omasta maasta ja omasta toiminnasta käsin, se saattaa näyttää vähän kaukaiselta. Että miten me taataan nämä. (1)

Opetusministeriön strategia on tarkoitettu nimenomaan vaikuttamaan päättäjien työhön ja esittämään perusteltu visio tulevaisuuden kirjastotyöstä. Haastateltavat arvioivat strategian jalkautumista sekä lautakunnassa että työntekijöiden keskuudessa. Kumpikaan ei koe strategian sisällön aiheuttavan ongelmia luottamushenkilöiden taholla, tavoitteet ovat alan ulkopuolelta katsottuna korkealentoisia, ihanteellisia ja särmättömiä. Mutta miten saada asia konkretisoitua niin, että se vaikuttaisi sitten myös päätöksiä tehtäessä.

No ensinnäkin täytyy myöntää, että tätä olen selittänyt vasta tuonne kulttuurilautakuntaan. Tästä pitäisi oikeasti järjestää joku tilaisuus. Ei se, että annat jotakin luettavaksi ja lukeeko edes kukaan. Tätä täytyisi nyt esitellä. Ja nyt avasin, luin tämän kohdan, se voisi ihmisille, vähän avata silmiä kun muistuttaa tästä, että tämä on oikeastaan perustuslaissa sanottu tämä oikeus. Sivistykselliset oikeudet. Siellä on nimenomaan, että julkisen vallan on turvattava jne. Jos tällainen oikein hätkähdyttäisi. (1)

Jos nyt ajatellaan kuinka tämä opetusministeriön julkaisu sitten jalkautuu täällä, se vaatii työtä tuoda esille.. Toisaalta ne on niin hyväksyttyjä tavallaan ne teesit mitä siinä nyt on. Että se on kyllä laadittu sillä tavalla, ihan siis kiinnitin siihen huomiota, että se on laadittu sillä tavalla, että asiat on helppo nähdä näin kun ne on siellä sanottu ja ne on helppo hyväksyä. Se on aivan sellainen tietoinen valinta, että siellä ei ole sellaista särmikkyyttä ollenkaan. Siinä vain tuodaan sitä kirjastolaitoksen tehtävää ja tapaa millä se toimii. (2)

Toinen haastateltavista luottaa siihen, että strategian ajatukset hyväksytään henkilökunnan keskuudessa hyvin, koska työntekijöiden ammatillisen identiteetin pohjana on kuitenkin yhteinen käsitys asiakkaan tarpeiden huomioimisen tärkeydestä.

Voisin sanoa kyllä oikeastaan, että ehkä menee työntekijätasolla vähän paremminkin. Kun minusta tuntuu että, en tiedä tarvitseeko niin laajasti sitä mieltä, että mihin se perustuu joku tällainen. Mutta aika paljon uskoisin, että on sisäistetty tietyt asiat. Ehkä se on tällaista, että miten suhtaudutaan asiakkaaseen. Eli sellainen tietynlainen kunnioitus. Että joku tällainen siellä on se eettinen ohjeistus. Että vaikka henkilöt eivät nyt välttämättä tietäisi, että se liittyy perustuslakiin. Voisin väittää, että ainakin tällä hetkellä hyvin harvat meidän lautakuntatasolla edes miettii, miten kaikki on. (1)

Myös toinen haastateltava uskoo pitkän kokemuksensa perusteella luottavaisesti työntekijöiden hyväksyvän strategian, mutta näkee selkeästi prosessin tapahtuvan ylhäältä alaspäin ilman, että työntekijöillä olisi tietoisesti valittua tai perusteltua kantaa omaa työtään koskeviin asioihin.

Kyllä se yleensä näin on, että kun aikansa jotakin asiaa jauhetaan, niin kohta sitten kaikki on sitä mieltä, että näinhän se menee. Kunnes tulee joku uusi asia, jota ruvetaan vääntämään. Eli sehän on ihan luonnollista, että ihmiset, ihminen vastustaa uusia asioita, koska monta kertaa se, missä nyt ollaan, siihen on totuttu ja se on siinä mielessä mukavaa, että tiedetään eikä tarvitse pinnistellä... Tässähän on nyt sitten semmoinen oma hereilläolo tavallaan hir-

veen tärkeätä, että huomataan näitä kohtia eikä junnata jossain kurassa vaan sen takia, että näin on aina tehty. (2)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen halunnut tutkia, minkälaiset mahdollisuudet yleisten kirjastojen uudella strategialla on muuttaa työyhteisön arvoja ja päämääriä sekä ennen kaikkea jalkautua työn tekemiseen arjessa. Strategiatyö on tärkeä työelämän kehittämisen väline. Kuntatyössä sen avulla yritetään sitoa yhteen monien osapuolien intressejä ja tuoda näkyviin työn visiot ja arvot. Sen avulla voidaan myös määritellä työn tekemisen tapoja.

Tärkein tekijä työn uudistumisen prosessissa on kirjaston työntekijöiden käsitykset uudistuksen tarpeellisuudesta ja onnistumisen mahdollisuudesta. Jokainen työntekijä joutuu arvioimaan strategian sisältöä oman toimintansa kautta, vaikka hän ei ehkä sitä itse tiedostakaan. Suhtautuminen saattaa olla hyvin erilaista samankin ammattikunnan kohdalla, koska jokainen kirjastotyössä oleva arvioi strategiaa oman ammatillisen identiteettinsä kautta.

7.1 Ammatillinen identiteetti

Oletin, että sosiaaliseen todellisuuteen työpaikalla vaikuttavat

- 1) työntekijöiden omat mielipiteet ja koko se eletyn elämän ja ammatillisen kokemuksen suuri kirjo, minkä he ovat saavuttaneet
- 2) työpaikan suhteet, pohdinnat ja henki
- 3) viralliset asenteet, suositukset ja määräykset.

Jokainen työntekijä muodostaa käsityksiään siinä kontekstissa, missä hän työskentelee. Mutta vaikka esimiestyö, viralliset tavoitteet ja päämäärät ja jopa ulkoapäin tuleva, vaikkapa tiedotusvälineiden välittämä yleinen mielipide kaikki olisivat yhtä mieltä jostakin asiasta, yksilöllä saattaa silti olla vastakkaisia arvoja, elämänkatsomus tai visioita, jotka eivät muutu tai muuttuvat hyvin hitaasti. Niitä ei voi väittää vääriksi, koska ne ovat tiettyjen olosuhteiden myötä syntyneitä ja perustuvat

todellisuuteen, mutta kun ne toimivat ajassa, jossa niitä ei enää pidetä tavoiteltavina, ne saattavat muuttua painolastiksi työelämässä.

Työntekijälle muotoutunut ammatillinen identiteetti vaikuttaa siihen, miten hän strategian esittämisiin ajatuksiin suhtautuu. Vastauksista (ja myös vastaamattomuudesta) käy ilmi varovaisuutta vierailta ja jopa uhkaavilta tuntuvia ehdotuksia kohtaan. Jotkut turhautuvat hienoista visioista, joita tuottavia strategioita on säännöllisin väliajoin tullut eri osapuolilta, mutta joiden vaikutus arjen työssä on ollut minimaalista tai mahdolliset muutokset niin hitaita, että ne ovat tuntuneet jo itsestään selviltä. Kaikki eivät myöskään pidä siitä, että työn tavoitteet asetetaan niin, että ne tuntuvat ylhäältä päin tulevalta käskyttämiseltä.

Vastauksista löytyy myös helpotusta siitä, että yhteiset tavoitteet on määritelty ja julkaistu. Ne antavat toisille intoa työskennellä ja auttavat näkemään työn merkityksellisyyden ja ihanteet. Kaikki työntekijät joutuvat kuitenkin muodostamaan oman kantansa joko tietoisesti harkiten tai vaistomaisesti reagoiden.

Ammatilliseen identiteettiin kirjastotyössä kuuluu tärkeänä osana kirja. Painetun kirjan asema on yhteiskunnallisen keskustelun kohteena muuallakin, mutta kirjastotyössä se on elintärkeä kysymys. Kirja fyysisenä esineenä ei ole vain tavara, vaan se on monelle kirjaston työntekijälle arvokas symboli tavasta hahmottaa maailmaa ja arvottaa sitä. Rakkaus painettuun kirjaan on se asia, jonka kautta suurin osa kirjaston työntekijöistä on valinnut uransa. Se on edustanut humanismia, oppineisuutta ja sivistystä. Se edustaa myös maailmaa, jossa on kaikille yhteisiä ja selkeitä arvoja.

Kirja on luonut kirjastotyön. Kokoelmat ja niiden hallitseminen ovat olleet tärkein asia kirjastoammattilaiselle. Jopa kirjastotilat on suunniteltu kokoelmien perusteella. Nyt asiakas ja asiakkaiden tarpeet ovat tärkeintä, painettu aineisto vähenee ja tiloiltakin vaaditaan yhteisöllisyyden tukemista ja viihtyvyyttä. Käännös on melkoinen muutamassa vuodessa. Jos työntekijän huoli työn muuttumisesta johtuu hänen osaamattomuudestaan, asia on helppo korjata täydennyskoulutuksella, mutta jos hän arvostaa kirjaa enemmän kuin asiakasta, asennetta on vaikeampi muuttaa.

Koulutuksella usein ajatellaan voitavan muuttaa uusien työn tavoitteiden tai työtapojen kannalta hankalaa ammatillista identiteettiä. Koulutus on aina ollut hyvin arvostettua Suomessa. Selkeästi vastauksissa onkin ymmärretty koulutushalukkuus osana hyvän työntekijän ominaisuuksia ja voimakkaasti korostetaan koulutuksen tarvetta työn muutosten takia. Todellisuudessa tilanne on kui-

tenkin monimutkaisempi. Koulutukseen lähtö saattaa olla pelottavaa tai muuten ikävää, eikä sen antia välttämättä pystytä käyttämään arkipäivän työssä. Työelämän nopean muutoksen ja ammattikuvien monimutkaistumisen myötä koulutuksetkin ovat eriytyneet saman ammattikunnan sisällä niin, että vaatimukset sisältöjen ymmärtämiseen ja omaksumiseen saattavat olla mahdottomia toisille jo vanhentuneen peruskoulutuksen takia. Samoin toimenkuvien eriytyminen aiheuttaa sen, että tiettyyn koulutukseen eivät voikaan osallistua kaikki kirjastonhoitajat tai kirjastovirkailijat työpaikalla, vaan sinne menee vain yksi tai kaksi.

Täydennyskoulutus saattaa yhdenmukaistaa käsityksiä työstä ja työn tekemisen tavoista, mutta mitä uudempi ja korkeamman asteen peruskoulutus, sitä enemmän se antaa mahdollisuuksia arvioida työtä eri tavalla kuin perinteisessä kirjastotyössä on tehty. Nuorten valmistuneiden muutoshalukkuus ja -kyky on tavallaan itsestään selvää, koska he kouluttautuessaan vasta rakentavat ammattitaitoaan ja maailmankuvaansa, mutta myös vanhemmilla työntekijöillä tarpeeksi laaja-alainen ja pitkäjänteinen koulutus tuo muutoksia ajatteluun.

Vastauksissaan kirjaston työntekijät kuitenkin peilasivat selkeästi kirjastostrategiaa työhönsä ja arvioivat sitä omien kokemustensa kautta. Osassa vastauksia näkyi epäuskoa siihen, että strategian tulisi vaikuttamaan mitenkään tai että ainakaan vaikutukset ulottuisivat tavallisiin kirjastoihin ja niiden työntekijöihin. Toisaalta alalla on jatkuvasti tapahtunut niin paljon muutoksia, että niihin ollaan jo kyllästyneitä. Halutaan vain selviytyä jotenkin eteenpäin. Osa vastaajista näkee strategian merkityksellisenä visiona tulevaisuudesta ja haluaa ottaa siinä esitettyihin asioihin voimakkaasti kantaa. Mielestäni se taas on merkki siitä, että strategian vaikuttavuuteen uskotaan.

7.2 Kirjastotyö

Kirjastoissa on työssä hyvin eri-ikäisiä ihmisiä. Sekä yhteiskunnan että työelämän rajut muutokset ovat aiheuttaneet paljon epävarmuutta ja stressiä työpaikoilla. Jo käsitykset ammattitaidosta ja asiantuntijuudesta ovat voimakkaasti muuttuneet, samoin työn tekemisen tavat.

Tietotekniikan nopea murtautuminen työelämään on aiheuttanut sen, että tarvittavat taidot ja ominaisuudet työelämässä menestymiseen ovat aivan erilaisia kuin parikymmentä vuotta sitten. Erityisesti tämä koskee informaatioaloja, joiden on jatkuvasti pysyttävä tiedon tuottamisen ja välittämisen kärjessä säilyttääkseen asemansa. Kyselyssä tuli esille alan jonkin asteinen prekarisoitu-

minen. Työntekijöitä palkataan sijaisiksi ja erilaisiin projekteihin, mutta vakituisia uusia työpaikkoja syntyy harvoin.

Ennen kirjastoissa vuosien työ kokoelmien parissa tuotti aina sellaista asiantuntemusta, että vanhempi työntekijä oli arvostettu työntekijä. Tietotekniikan kehittyessä monista tuntui, että vastavalmistuneet, tuoreen koulutuksen saaneet kirjastohoitajat ja virkailijat nousivatkin taitojensa vuoksi etusijalle ja syrjäyttivät vanhemmat. Kehittyminen ja päteminen työelämässä tavallaan kääntyivät ympäri.

Samaan aikaan asiantuntijatyön ja asiakkuuden suhde muuttui. Asiantuntija ei enää tee työtään ylhäältä alas, vaan palvelu tapahtuu tavallaan yhteistyönä. Myös julkisella puolella asiakkaan tarpeita yritetään yhä tarkemmin ymmärtää ja kuunnella ja markkinoinnista on tullut yhä tärkeämpää.

Kaikki tämä muutos on ollut hyvin hämmentävää osalle kirjaston vanhemmista työntekijöistä. Tämä näkyi myös siinä, että ainoat kaksi, jotka kieltäytyivät useiden yritystenkään jälkeen vastaamasta kyselyyn, olivat vanhempia työntekijöitä, jotka ilmeisesti kokivat, ettei heillä ollut varteenotettavia mielipiteitä kysyttävistä asioista tai sitten käsiteltävät asiat eivät enää kiinnostaneet heitä tarpeeksi. He saattavat kokea olevansa jo irrallaan muusta työyhteisöstä. Työpaikka ei enää tarjoa valmiita hyvän työntekijän roolimallia, vaan jokaisen on rakennettava se itse.

7.3 Strategia

Kirjastostrategian arvioinneissa näkyi selvästi, että kirjastotyötä tekevillä oli kuitenkin hyvin yhtenäinen arvopohja. Yhteinen käsitys esim. siitä, että kirjaston tehtäviin kuuluu yhteisöllisyyden lisääminen ja yksinäisyyden ja eriarvoistumisen lisääntymisen estäminen on selkeästi ilmaistu myös strategiassa. Ajatus näin muotoiltuna on kuitenkin aika uusi kirjastomaailmassa, joten yksimielisyys siitä täytyy olla ilmaisu jostakin tarpeesta, jolle on niin selkeä sosiaalinen tilaus ympäröivältä yhteisöltä, että kaikki ymmärtävät sen liittyvän omaan työhön. Ajatus sopii myös hyvin koko siihen perusideologiaan, jolla kirjastotyötä Suomessa on tehty alusta lähtien.

Olin kuitenkin yllättynyt, että vain kahdessa vastauksessa käytettiin termiä asiakaslähtöisyys, vaikka siitä on viime vuosina puhuttu paljon melkein jokaisessa strategiassa ja toimintasuunnitelmassa

ja ohjelmassa, mitä kirjastossamme tai yleisemminkin kuntien toiminnan kehittämisessä on käytetty.

Asiakkaiden tasa-arvo on kuitenkin yksi niistä perusarvoista, jotka kirjastotyöntekijä on sisäistänyt hyvin. Se on myös strategian keskeinen ajatus, mutta työntekijät kokivat, että strategian keinot olivat osittain ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa. Strategiassa ilmaistu kirjastojen erikoistumisen vaatimus vain lisää vastaajien mielestä eriarvoisuutta ja siksi sitä yleisesti vastustettiin.

Kirjastostrategian muutkin tavoitteet ovat ammatin sisällä yleisesti hyväksyttyjä ja tunnustettuja, vastauksissa tuotiin esiin lähinnä epäilyjä tavoista, millä tavoitteisiin päästään. Työntekijät toteuttavat haastavankin työn todellisuudessa ja arjessa, joten tekstin lennokkuus arvelutti suhteellisen pienen kirjaston ja kunnan rajattujen resurssien takia.

Vastaajat löysivät strategiasta kuitenkin paljon hyvää ja arvioivat sen nostaneen esille tärkeitä asioita. Vaikka he eivät olleet itse vaikuttaneet sisältöön mitenkään, he kokivat esitetyt ajatukset suurimmaksi osaksi tärkeiksi ja ajankohtaisiksi. Kirjastostrategia on valmisteltu ottamalla huomioon myös alan sisäiset visiot, haasteet ja tarpeet myös paikalliselta tasolta, joten monet asioista ovat tulleet tutuiksi ja niistä on keskusteltu erilaisissa kokouksissa, koulutuksissa ja alan julkaisuissa. Osasta strategiassa esitetyistä asioista on jo ehtinyt syntyä alan sisäinen tahtotila.

Sekä haastatellut kuntapäättäjät että suurin osa kirjaston työntekijöistä suhtautui strategian toteutumiseen toiveikkaasti. Kaikki ne työntekijät jotka vastasivat aiheetta koskevaan kysymykseen, mielsivät itsensä ja oman työnsä muutosta tuottavaksi voimaksi. Päättäjät taas huolehtivat strategian asioiden viemisestä eteenpäin luottamushenkilöiden pohdittavaksi.

Päättäjien mielestä kirjastostrategian liittäminen kuntastrategiaan ei tuota ongelmia, koska teksti siinä on muotoiltu sillä tavalla, että se on helposti kaikkien hyväksyttävissä. Vaikka kirjastostrategia vastaajien mielestä liikkuu aika yleisellä tasolla ja sen on tarkoituskin konkretisoida kunta- ja toimialastrategioissa, haastatellut päättäjät pitivät myös kaupungin strategiaa niin yleisenä, että sen alle mahtuvat vaivatta kirjastostrategian ajatukset. Enemmän askarrutti sisältöjen jalkauttaminen sekä henkilökunnan että luottamushenkilöiden keskuuteen.

Toinen haastatelluista koki strategian uusien ajatusten tulevan helposti ymmärretyksi ja hyväksytyksi henkilökunnan taholta, koska strategian arvot ovat kuitenkin samoja, jotka ovat olleet keskeisiä kirjastotyössä aina. Toisen haastatellun mielestä uusien ajatusten vieminen työyhteisöön on

aina samanlaista, niistä puhutaan niin kauan, että kaikki hyväksyvät asian ja sitten ruvetaankin jo käsittelemään uutta asiaa. Vastustuksen hän kokee luonnollisena reaktiona vanhasta pois siirtymisen hankaluuteen.

Yksi työntekijä kuitenkin ilmaisi, että suoraan ylhäältä päin tuodut tavoitteet eivät tunnu hyvältä. Strategian mahdollisuuksiin ei välttämättä uskota, vaikka koko koneisto olisi valjastettu sitä puolustamaan. Kaksi nuorehkoa, hyvin koulutettua työntekijää vastasivat jyrkästi, että strategia ei tule näkymään heidän työssään mitenkään. Kuitenkin he pitivät strategian ajatuksia hyvinä. Tulkitsen tämän niin, että liian monta strategiaa ja uudistusta on kulkenut työyhteisön läpi nopeassa tahdissa ja jälkiä jättämättä.

Sekä työntekijöitä että päättäjiä huoletti resurssien niukkuus. Strategian tavoitteita mietittiin uuden kirjastotalon yhteydessä ja koettiin monien asioiden toteutuvan vasta kun saadaan enemmän ja parempia tiloja. Fyysinen tila puhuttaa nyt eniten, sen katsotaan mahdollistavan yhteisöllisyyden, runsaasti eri toimintamuotoja, monipuoliset kokoelmat ja kuntalaisten viihtyvyyden.

8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA

8.1 Tutkimuksen merkitys

Olen tutkinut tietyn strategian mahdollisuuksia toteutua käytännön työelämässä omassa työyhteisössäni. Aihe kiinnostaa itseäni, koska esimiesasemassa olevana joudun viemään erilaisia strategioita ja ohjelmia käytäntöön. En kuitenkaan halua tietää, miten tehokkaimmin viedään ylhäältä päin yhteisöön joku visio, arvot tai ylipäättään ajatusmaailma, sellainen asetelma ei mielestäni ole eettisesti oikein eikä myöskään tehokasta. Sen sijaan olen halunnut tutkia, miten ihmiset arvioivat tiettyä strategiaa oman elämänhistoriansa ja ammatillisen identiteettinsä kautta.

Strategiat ja ohjelmat ovat hyödyttömiä, ellei niitä saada jalkautettua työyhteisöön. Jos niiden pitäisi toimia organisaation työtä ja toiminnan suunnittelua ohjaavina välineinä, niiden on perustuttava oikeisiin ja keskeisiin tosiasioihin. Myös heikot signaalit merkkeinä tulevaisuudesta pitäisi rohkeasti sisällyttää niihin mukaan. Työntekijät, jotka toteuttavat organisaation perustehtävää saattavat huomata toiminnan muutoksen vaatimukset kaikkein nopeimmin, joten heidän asiantuntemuksensa olisi saatava käyttöön strategiaa rakennettaessa. Lisäksi kaikkien tasojen osallistuminen sitouttaa strategian omaksumiseen.

Työelämän muutoksen nopeus, koulutuksen vanheneminen ja ennen kaikkea asenteiden ja arvojen muuttuminen yhä kiihtyvällä vauhdilla vaikeuttaa työntekijöiden täysipainoista osallistumista työn kehittämiseen. On sallittua sanoa, että tarvitaan lisää koulutusta, mutta ei, että nykyisen työelämän tavoitteet ovat vääriä tai käsittämättömiä.

Elämme kuitenkin yhteiskunnassa, jossa päällekkäisiä kerrostumia on paljon. Eri ikäluokkien kulttuurinen ympäristö muuttuu niin nopeasti, että kahden peräkkäisen sukupolven maailmat poikkeavat toisistaan jo niin, että yhteinen ymmärrys toiminnan motiiveista tai päämääristä saattaa olla lähes mahdotonta. Samaan aikaan haluamme pitää ihmiset mahdollisimman pitkään työelä-

mässä. Koska myös asiakkaissa on monenikäisiä ihmisiä, tarvitsisimme kaikkien panosta kehitystyöhön.

Olennaista on, miten saada käytännön työ ja työtavat kiinteästi sidotuksi strategian suunnitteluun ja rakentamiseen ilman, että ne sitovat suunnittelua ja visiointia liiaksi. Toisaalta päämäärät pitää saada esille niin, että työntekijät ymmärtävät ne ja vielä alan ulkopuolella toimivat kunnan eri tasoilla toimivat päättäjätkin ymmärtävät ja pystyvät hyväksymään ne.

Tässä tutkimuksessa strategian jalkautuminen näyttää ainakin työntekijöiden keskuudessa mahdolliselta, mutta moni muu strategia jää vain jonkinlaiseksi ylätasolla toistelluksi mantraksi, josta ei koskaan löydy liittymäkohtia arjen työskentelyyn. Kirjastostrategian etuja ovat selkeä teksti, jonka ilmaisuista ainakin osan voi helposti kääntää työn tekemisen konkreettisiin tilanteisiin. Vaikka ei oltaisi samaa mieltä esitettyjen päämäärien hyvydestä, niistä voi keskustella ja niitä voi arvostella koska strategian kieli on käsitettävää. Lisäksi strategian valmistelu on tehty niin laajasti, että oikeasti alan sisäisesti tunnistettavat kohdat ovat siinä näkyvissä.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Toimin lähiesimiehenä suurimmalle osalle kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Se on voinut vaikuttaa vastauksiin ja tulos saattaa olla erilainen, kuin jos kyselyn olisi tehnyt joku ulkopuolinen. Työyhteisömme on myös aika pieni ja työskentelemme kaikki päivittäin yhdessä. Kaikki haastattelut kuitenkin tiesivät osallistuvansa tutkimukseen ja sen, että kysymys ei ollut työtehtävästä. Valitsin kuitenkin sähköpostitse lähetetyn kyselyn mieluummin kuin henkilökohtaisen teemahaastattelun juuri tämän takia. Ajattelin kyselyn tuovan vähän etäisyyttä esimies-alainen -suhteeseen.

Pitkä kokemus alalta auttaa tunnistamaan ilmiöitä ja keskeisiä asioita ja asemani työyhteisössä takaa kiinnostuksen aiheeseen. Toisaalta omat velvollisuudet työssä saattavat suunnata painottaamaan asioita väärin.

Kysymykset, jotka sähköpostina lähetettiin, eivät olleet kovin helppoja. Kysymyksiin ei voinut vastata pelkästään laittamalla rastin ruutuun tai valitsemalla jonkin vastausvaihtoehdon, vaan teksti oli tuotettava itse. Urhoollisesti niihin vastattiin, vaikka ajattelin etukäteen vastausprosentin muodostuvan huonommaksi kuin todellisuudessa sitten tapahtui. Vastauksissa tuli esille odottamattoman paljon asioita, jotka eivät välttämättä olleet yhteydessä kysymyksiin, painoivatpa muuten

vaan mieltä. Olin yllättynyt ihmisten halukkuudesta ja myös tarpeesta kertoa mielipiteistään. Tein mielestäni teemahaastattelua kirjallisessa muodossa.

Kysymykset muotoilin strategian perusteella hieman ehkä hajanaisesti, ottaen mukaan aiheita, joista ennakkoon ajattelin ihmisten olevan kiinnostuneita ja joiden merkitys olisi mahdollista arvioida käytännön tasolla. En ollut vielä silloin ajatellut, minkä teemojen ympärille analyysivaihe keskittyisi.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on aina jollain tavalla osallinen tutkimuksen tuloksiin, ainakin hän on jo suunnannut tutkimusta tiettyyn suuntaan aihetta valitessaan. Tutkija voi yrittää olla objektiivinen, jos objektiivisuudella tarkoitetaan sitä, ettei hän sekoita omia mielipiteitään tai arvostuksiaan tutkimuskohteeseen tai ainakin tiedostaa ne itse. Tosin jo tutkimuksen aiheen valinta kertoo jotakin hänen asenteistaan. Objektiivisuus syntyy oman subjektiivisuutensa tunnistamisesta. (Eskola & Suoranta 2000,17.)

Pidän tutkimustani luotettavana, vaikka olenkin tehnyt sitä omassa työyhteisössäni. Se, että kuulun samaan yhteisöön kuin tutkittavani, saattoi vinouttaa tai ennalta ohjata tutkimuksen tekoani, mutta tästä olen ollut koko tutkimuksen keston ajan tietoinen. Kokemukseni ja työni ansiosta pystyn tavoittamaan sellaisia vivahteita aineistosta, mitä ulkopuolinen ei pystyisi löytämään. Tutkija voi olla tulkki, jonka omat kokemukset vaikuttavat siihen, miten hän ymmärtää tutkittavien maailmaa ja tässä mielessä hän on merkitysten luoja ja välittäjä (Hirsjärvi & Hurme 2004, 192).

LÄHTEET

- Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä. 113–160.
- Anttiroiko, A. 2000. Kuntien tehtävät ja toimintatavat tietoyhteiskunnassa. Teoksessa M. Vuorensyrjä & R. Savolainen (toim.) Tieto ja tietoyhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus. 158–177.
- Aro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita.
- Aro, J. 2001. Retoriikka, refleksiivisyys ja sosiologia. Sosiologia 38 (1) 31–34.
- Asetus kirjastoista 2013. 6.6.2013/206.
- Asetus kunnan peruspalveluiden valtionosuudesta 2009. 1.1.2010/1732.
- Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 2009. 1.1.2010/1766
- Baker, S. L. & Lancaster, F. W. 1991. The Measurement and Evaluation of Library Services. 2. p. Virginia: Information Recourses Press.
- Bauman, Z. 1991. Intimations of Postmodernity. London: Routledge.
- Bauman, Z. 1996. From pilgrim to tourist—or a short history of identity. Teoksessa S. Hall & P. du Gay (ed.) Questions of Cultural Identity. London: Sage. 18–36
- Berger, P & Luckman, T. 1998. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Suom. V. Raiskila. 2.p. Helsinki: Gaudeamus.
- Berndtson, M. 2009. Millainen on kirjastomaisema vuonna 2035. Teoksessa K. Kekki (toim.) Näkemyksiä tulevaisuuden kirjastomaisemista. 6-7. Saatavana verkosta:
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/linjaukset_ja_hankkeet/Liitteet/Kirjastomaisema_2035.pdf. Luettu 15.8.2012.
- Blom, R. 2001. Tietotyön ristiriidat. Teoksessa R. Blom, H. Melin & P. Pyöriä. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus. 122–147.
- Boxall, P. & Purcell, J. 2003. Strategy and human resource management. Management, work and organization. 2. Ed. New York: Palgrave MacMillan.
- Burr, V. 2003. Social constructionism. London: Routledge.

- Burr, V. 2007. Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä. Suom. J. Vainonen. 2. p. Tampere: Vastapaino.
- Côte, J. 2000. Sociological perspectives on identity formation: The culture–identity link and identity capital. Teoksessa S. Ball (ed.) *Sociology of education. Major themes vol. I. Theories and methods*. London & New York: Routledge & Falmer. 185–199.
- Engeström, Y. 2003. New forms of learning in co-configuration work. Teoksessa *Work and lifelong learning in different context*. 3th International conference of researching work and learning, July 25. – 27.2003. University of Tampere. Department of Education. 1–12.
- Engeström, Y. 2007. From stabilization knowledge to possibility knowledge in organizational learning. *Management Learning* 38 (3), 271–275.
- Eriksson, S. 2002. ”Hoitajan asiantuntemus on aika vankka” – sairaanhoidon ammatilliset tulkinnat. Teoksessa I. Pirttilä & S. Eriksson (toim.) *Asiatuntijoiden areenat*. Jyväskylän yliopisto. SoPhi. 41–58.
- Eräsaari, L. 1995. Kohtaamisia byrokraattisilla näyttämöillä. Helsinki: Gaudeamus.
- Eräsaari, R. 2002. Avoimen asiantuntijuuden analytiikka. Teoksessa I. Pirttilä & S. Eriksson (toim.) *Asiatuntijoiden areenat*. Jyväskylän yliopisto. SoPhi. 21–38.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 4.p. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY. 90–142.
- Eteläpelto A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura. 26–49.
- Filander, Karin. 2000. Kehittämistyö murroksessa. Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus. 43–60.
- Freedman, M. & Tregoe B. B. 2003. *Strategisen johtamisen taito*. Helsinki: Rastor-Yhtiöt.
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. www.eva.fi. Luettu 7.1.2012.
- Hakala, J. 2000. Kirjastoautomaation haasteita. *Tietolinja (Helsinki)* (1), pääkirjoitus.

Hall, S. 1999. Identiteetti. Tampere: Vastapaino.

Helsingin yliopiston kirjastolaitoksen henkilöstöstrategiset linjaukset kaudelle 2004–2010, hyväksytty 16.12.2003. Helsingin yliopisto. Saatavana verkosta:

[https://notes.helsinki.fi/halvi/hallinto/Konsistpk.nsf/821ea8991f743f71c2256da3002affaf/99c4cb667423891dc2257014003a4f9a/\\$FILE/henkstrategia.pdf](https://notes.helsinki.fi/halvi/hallinto/Konsistpk.nsf/821ea8991f743f71c2256da3002affaf/99c4cb667423891dc2257014003a4f9a/$FILE/henkstrategia.pdf). Luettu 19.7.2012.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Holmberg, K. & Huvila, I. & Kronqvist-Berg, M. & Nivakoski, O. & Widen-Wulff, G. 2009. Kirjasto 2.0. Muuttuva osallistumisen kulttuuri. Helsinki: BTJ Kustannus.

Huotari, M-L. 2001. Informaatioammatit ja kirjaston muuttuva työympäristö. Acatiimi (3), 30–32. Saatavana verkosta: http://www.acatiimi.fi/2001/3_01/3_01l.htm. Luettu 26.7.2012.

Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. (2006) Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa Mäkinen, J. & Olkinuora, E. & Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-Kustannus, 61–74.

Julkunen, R. 2007. Työ–talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 18 - 48.

Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Juntunen, A. & Saarti, J. 2012. Kirjaston johtaminen. Käytännön opas laadukkaaseen kirjastonhoitoon. Helsinki: BTJ Finland

Järvensivu, A. 2006. Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1199. Akateeminen väitöskirja.

Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.

Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2003. Aikuistumisen riskit ja koulutus. Teoksessa P. Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura, 152–168.

Jääskeläinen, T. 2008. Työhyvinvoinnin edistäminen henkilöstöjohtamisella kulttuuriorganisaatiossa. Teoksessa P. Kuusela & T. Jääskeläinen (toim.) Oppimisverkosto kehittämissympäristönä. Oppiminen, työhyvinvointi ja henkilöstöjohtaminen kunta-alan työorganisaatiossa. Helsinki: Suomen Kuntaliitto. 170–198.

Karvonen, E. 2000. Kansalliset ja kansainväliset tietoyhteiskuntastrategiat. Teoksessa M. Vuorensyrjä & R. Savolainen (toim.) Tieto ja tietoyhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus. 256–277.

Kekki, K. 2013. Menestystarina nimeltä kirjasto. Näin sen koin. Helsinki: BTJ Finland.

Kira, M. 2003. Byrokratian jälkeen – kohti uudistavaa työtä ja kestäväää työjärjestelmäkehitystä. Helsinki: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 254.

Kirjastolaki 1998. 4.12.1998/904.

Kirvelä, T. 2007. Ohjelmat kuntien strategiatyössä. Teoksessa S. Mikola (toim.) Kuntien ohjelmajohtaminen. Näkemyksiä ja arvioita. Helsinki: Suomen Kuntaliitto. 55–60.

Koivumäki, J. 2007. Organisaatioteorian ja työn organisoinnin kehityksestä. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitos. Sosiologian tutkimuksia A-sarja. 25–32.

Kortteinen, M. 1992. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja jää.

Kulpakko, I., Marjamaa, M., Miettinen V., Ojala, M., Perälä, M., Ristikartano, V. & Virrankoski, A. 2011. Eräpäivä! Voimasanoja kirjastosta. V. Ristikartano & A. Virrankoski (toim.) Helsinki: BTJ Finland.

Kuusela, P. 2006. Realismi ja sosiaalisen identiteetin episteeminen status. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma. Tampere: Tampere University Press. 36–56.

Kuusela, P. 2008. Johtaminen, innovaatiot ja kuntasektori. Teoksessa P. Kuusela & T. Jääskeläinen (toim.) Oppimisverkosto kehittämissympäristönä. Oppiminen, työhyvinvointi ja henkilöstöjohtaminen kunta-alan työorganisaatioissa. Helsinki: Suomen kuntaliitto. 235–242.

Laakso, M. 2010. Kansanvalistajasta kansalaisten olohuoneeksi. Helsingin kaupunginkirjasto 1940–2005. Helsinki: Helsingin kaupunginkirjasto.

Laki kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta 2009. 1.1.2010/1704.

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 2009. 1.1.2010/1705.

Lehto, A. 2006. Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa A. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus. 249–272.

Lintilä, L., Savolainen R. & Vuorensyrjä M. 2000. Suomalaisen tietoyhteiskunnan tila. Teoksessa M. Vuorensyrjä & R. Savolainen (toim.) Tieto ja tietoyhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus. 42–77.

Lynch, C. 2000. From automation to transformation: Forty years of libraries and information technology in higher education. Educause review, January/February, 60–68. Saatavana verkosta: <http://www.educause.edu/pub/er/erm00/pp060068.pdf> Luettu 18.7.2012.

Mamia, T. 2007a. Johdanto: yhteiskunnan ja työn organisoinnin muutoksesta ja niiden tutkimisesta. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitos. Sosiologian tutkimuksia A-sarja. 8–24.

Mantere, S., Tienari, J., Vaara, E. & Välikangas, L., 2008. Strategia ajatteluna ja puheena: kehys strategiselle uudistumiselle. Teoksessa P. Kuusela & M. Kuittinen (toim.) Organisaatiot muutoksessa. Kuopio: UNIPress. 171–191.

Melin, H. & Mamia, T. 2007. Pohdintaa: tietoyhteiskunta, työn uudet organisaatiomuodot ja 2000-luvun työelämän haasteet. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitos. Sosiologian tutkimuksia A-sarja. 139–144.

Mintzberg, H. 1979. The structuring of organizations. A synthesis of the research. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Mintzberg, H. 1994. The rise and fall of strategic planning. Reconceiving roles for planning, plans, planners. New York: The Free Press.

Mäkinen, I. 1999. Heittämällä tulevaisuuteen: kirjastot vuoden 1961 lain jälkeen. Teoksessa I. Mäkinen (toim.) Kirjastojen vuosisata: yleiset kirjastot Suomessa 1900-luvulla. Jyväskylä: BTJ Kirjastopalvelu. 163–214.

Mäkinen, I. 2009. Yleinen kirjasto hyvinvointiyhteiskunnassa 1960-luvun alusta vuosituhannen vaihteeseen. Teoksessa I. Mäkinen (toim.) Suomen yleisten kirjastojen historia. Helsinki: BTJ Finland. 384–453.

Niemelä, J. 2003. Yritysten toimintatapojen muutokset. Teoksessa M. Kairinen, S. Koskinen, A. Laitinen, J. Niemelä & H. Uhmavaara (toim.) Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seuranta-tutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus nro 252. Helsinki: Työministeriö, 67–78.

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. 3.p. Hki: Yliopistopaino Kustannus.

Onnismäa, J. 2006. Johdanto. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismäa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura. 11–23.

Opetusministeriö. Kirjastojen tehtävät ja työnjako. Julkaistu / päivitetty 14.2.2013. Saatavana verkosta:

http://www.minedu.fi/OPM/Kirjastot/kirjastoverkosto/tehtavat_ia_tyonjako/index.html?lang=fi.

Luettu 2.11.2013.

Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015. Yleiset kirjastot. Kansalliset strategiset painoalueet. Opetusministeriön julkaisuja 2009: 32. Helsinki: Opetusministeriö / Kulttuuriyksikkö. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto.

Opetusministeriön kirjastostrategia 2010. Tiedon ja kulttuurin saatavuuden politiikka–yleiset kirjastot. 2003. Helsinki: Opetusministeriö.

Opetusministeriön strategia 2020. Opetusministeriön julkaisuja 2009: 47. Helsinki: Opetusministeriö.

Palukka, H. 2003. Johtotähdet. Lennonjohtajien ammatti-identiteetin rakentuminen ryhmähaastatteluissa. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Akateeminen väitöskirja.

Pauni, M. 2013. Kuntastrategia ja strategiatyö kunnassa. [www-dokumentti]. http://www.multia.fi/upload/luentomateriaalit_20130206/1_2_kuntastrategia_ja_strategiatyoskentely_kunnassa.pdf. Luettu 28.10.2013.

Peltomäki, P., Harjumäki, P. & Husman, Kaj. 2002. Muuttuva auttamistyön asiantuntijuuskriisityön ja työterveyshuoltotoiminnan tarkastelua. Teoksessa I. Pirttilä & S. Eriksson (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylän yliopisto. SoPhi. 81–103.

Penttinen, P. 2008. Kunta-alan työ oppimisympäristönä. Teoksessa P. Kuusela & T. Jääskeläinen (toim.) Oppimisverkosto kehittämissympäristönä. Oppiminen, työhyvinvointi ja henkilöstöjohtaminen kunta-alan työorganisaatioissa. Helsinki: Suomen kuntaliitto. 132–169.

Pesonen, I. 2008. Strategisen dialogin mahdollisuus kulttuuriorganisaatiossa. Teoksessa P. Kuusela & T. Jääskeläinen (toim.) Oppimisverkosto kehittämissympäristönä. Oppiminen, työhyvinvointi ja henkilöstöjohtaminen kunta-alan työorganisaatioissa. Helsinki: Suomen kuntaliitto. 72–93.

Pirttilä, I. 2002. Mistä asiantuntemuksen sosiologiassa on kyse? Teoksessa I. Pirttilä & S. Eriksson (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylän yliopisto. SoPhi. 11–19.

Porter, M. 1997. Mitä on strategia? Yritystalous 55 (2), 21–35.

Pyöriä, P. 2007. Tietotyö ja etätyö. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turku: Turun yliopiston sosiologian laitos. Sosiologian tutkimuksia A-sarja, 57–68.

Ranganathan, S. R. 1963/1931. The Five Laws of Library Science. 2. ed. reprinted, Bombay: Asia Publishing House.

Rubin, A. 2000. Growing up in Social Transition: in Search of a Late-modern Identity. Annales Universitatis Turkuensis, Sarja B, Tom. 234, Humaniora. Turun yliopisto.

Rubin, A. 2002. Tulevaisuudenkuvat ja identiteetin rakentuminen myöhäismodernissa. Teoksessa M. Kamppinen, O. Kuusi & S. Söderlund (toim.) Tulevaisuudentutkimus. Perusteet ja sovelluksia. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden Seura, 791–819.

Rubin, A. & Linturi, H. 2001. Transition in the Making. The Images of the Future in Education and Decision-making. Futures 33, 267–305.

Saarti, J. 2009. Seinätön kirjasto: tieto- ja viestintätekniikkaa yleisissä kirjastoissa 1970–1990-luvuilla. Teoksessa I. Mäkinen (toim.) Suomen yleisten kirjastojen historia. Helsinki: BTJ Finland, 738–757.

- Saarti, J. 2012. Kirjaston tietojärjestelmät ja niiden projektointi: kirjaston johtamisen ja palvelutuo-
tannon työkalut. Teoksessa J. Saarti & P. Tuomi (toim.) Kirjastojärjestelmät vai kirjastot ilman jär-
jestelmää. Helsinki: BTJ Finland, 9–34.
- Saastamoinen, M. 2006. Yksilö, riskitietoisuus ja psykokulttuuri. Teoksessa P. Rautio, & M. Saasta-
moinen (toim.) Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma. Tampere:
Tampere University Press, 138–167.
- Salin, O. 2010. Työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat. Tampereen yliopisto. Sosiaalitutki-
muksen laitos. Akateeminen väitöskirja.
- Sarmela, M. 2002. Taulukko: Hybridikirjasto–”yhdistelmäkirjasto”. Teoksessa K. Kekki & O. Salmi-
nen (toim.) Digimaan kartta. Puheenvuoroja digitaaliseen tietohuoltoon. Opetusministeriö.
- Sinikara, K. 2009. Kirjastot ja verkko–lyhyt historia. Teoksessa K. Hypen (toim.) Kirjasto 2010. Luki-
jat, tekstit ja verkko. Helsinki: BTJ Kustannus, 91–124.
- Sipilä, S. 2007. Tulevaisuuden kirjastotyö vaatii moniosaajilta sosiaalisuutta ja uusia taitoja. Teok-
sessa J. Korpisaari & J. Saarti (toim.) Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa–Millaista osaamista kirjastot
tarvitsevat? Forssa: Kirjastonhoitajien säätiö, 119–122.
- Stenquist, B. 2004. Kirjastot poliittisella agendalla. Esimerkkejä Euroopasta. Helsinki: BTJ Kirjasto-
palvelu.
- Temmes, A. & Välikangas, L. 2010. Strateginen ajautuminen. Helsinki: WSOY pro.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. Uud. p. Helsinki: Tammi.
- Tuominen, K. 2007. Information Literacy 2.0. Signum 40 (5), 6–12.
- Tuominen, K. & Savolainen, R. & Talja, S. 2005. Information Literacy as a Sociotechnical Practice.
Library Quarterly 75 (3), 329–345.
- Vatanen, P. 2009. Modernin suomalaisen kirjastoliikkeen synty. Teoksessa I. Mäkinen (toim.) Suo-
men yleisten kirjastojen historia. Helsinki: BTJ Finland, 223–289.
- Weedon, C. 1987. Feminist Practice and Poststructural Theory. Oxford: Blackwell.
- Viiri, M. & Ketonen, A. 2013. Ikääntyvät kirjastot. Kirjastohenkilöstön ikärakenne ja ennakoitu elä-
kepoistuma 2013–2017. Etelä-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pirkanmaa ja Pohjan-
maa. Pohjanmaan ELY-keskus. Saatavana verkossa: <https://www.doria.fi/handle/10024/90735> Luettu
2.1.2015.

KYSYMYKSIÄ OPETUSMINISTERIÖN UUSIMMASTA KIRJASTOSTRATEGIASTA: Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015. Yleiset kirjastot. Kansalliset strategiset painoalueet.

Oletko

- a) kirjastovirkailija
- b) palvelusihteeri
- c) erikoiskirjastonhoitaja
- d) informaatikko
- e) kirjaston- tai osastonjohtaja

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt alalla?

Työskenteletkö pääkirjastossa vai lähikirjastossa?

- 1) Ohjelma painottaa kirjaston merkitystä tulevaisuudessakin. Sen mukaan julkinen valta turvaa parhaiten kansalaisten sivistykselliset perusoikeudet ylläpitämällä laadukkaita kirjasto- ja peruspalveluja. Mitä palveluja itse haluaisit kehittää käytännön työssäsi, jotta kirjaston merkitys säilyisi?
- 2) Ohjelma puhuu kirjastotilan merkityksen lisääntymisestä. Kohtaamispaikka, tapahtumapaikka, tilat opiskeluun ja työskentelyyn, tilaa myös keskittymiseen ja yksinäisyyden torjuntaan. Mitä ajattelet tästä?
- 3) Kirjaston halutaan edistävän myös yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Mitä ymmärrät tällä? Miten kirjasto voi mielestäsi edistää yhteisöllisyyttä ja osallisuutta?
- 4) Kirjaston palveluiden pitäisi strategian mukaan taata tiedon ja kulttuurin monipuolisuuden lisäksi myös ajallisen syvyyden. Mitä tämä vaatimus mielestäsi merkitsee esim. kokoelmalle?
- 5) Painettuja ja virtuaalisia aineistoja tarjotaan rinnakkain ja hyvä kirjastotyöntekijä liikkuu joustavasti sekä painettujen että digitaalisten aineistojen parissa. Miten arvelet tämän ta-

voitteen vaikuttavan omassa työssäsi? Miten se tulee vaikuttamaan tulevaisuudessa kirjastotyöhön?

- 6) Mitä mielestäsi tarkoittaa strategian visio, että tulevaisuudessa menestyäkseen kirjastojen on profiloiduttava ja erikoistuttava käyttäjäryhmittäin? Pitääkö se mielestäsi paikkansa?
- 7) Strategiassa painotetaan alan koulutuksen laatua kaikilla koulutusasteilla, mutta korostetaan korkea-asteen koulutuksen merkitystä alalla. Mitä ajattelet asiasta?
- 8) Miten mielestäsi nokialaiset erityispiirteet olisi otettava huomioon strategian toteuttamisessa?
- 9) Puuttuuko strategiasta mielestäsi jotakin keskeistä?
- 10) Haluaisitko painottaa jotakin asiaa enemmän tai ehkä jättää jotakin pois?